

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MAN I KOTA
MAKASSAR**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana
Pendidikan (S. Pd) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Alauddin Makassar

Oleh:

FEDIRAN

NIM: 20300113050

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
2018**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fediran
Nim : 20300113050
Tempat/Tanggal Lahir : Ntoke, 01 Juli 1996
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Alamat : Jl. Abd. Dg. Sirua Makassar, Perumahan
Panakkukang Indah, Kompleks BTN CV DEWI
(Masjid Al-Haq)
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah
terhadap Kinerja Pegawai di MAN I Kota Makassar

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuatkan oleh orang lain, sebagian dan seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya, batal demi hukum.

UNIVERSITAS ISLAM NE
Makassar, Maret 2018

Penyusun


FEDIRAN

NIM: 20300113050

PERSETUJUAN PEMBIMBING

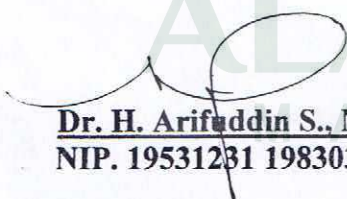
Pembimbing penulis skripsi Saudara **Fediran NIM: 20300113050**, mahasiswa Jurusan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, setelah meneliti dan mengoreksi secara seksama skripsi berjudul ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Pegawai di MAN I Kota Makassar”***, memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang Munaqasyah.


Demikian persetujuan ini diberikan untuk diproses lebih lanjut.

Makassar, Maret 2018

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Arifuddin S., M.Pd
NIP. 19531231 198303 1 036


Dra. Hamsiah Djafar, M.Hum
NIP. 19630803 199303 2 002

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Pegawai di MAN I Kota Makassar”, yang disusun oleh **Fediran, NIM: 20300113050**, mahasiswa jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang *munaqasyah* yang diselenggarakan pada hari Jumat tgl 9 Maret 2018 M. bertepatan dengan 21 Jumadil Akhir 1439 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Pendidikan dan Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dengan beberapa perbaikan.

Makassar, 9 Maret 2018 M
21 Jumadil Akhir 1439 H


DEWAN PENGUJI

Ketua : Dr. Andi Halimah, M. Pd
Sekretaris : Ridwan Idris, S. Ag., M. Pd
Munaqisy I : Dr. Hj. Musdalifah, M. Pd. I
Munaqisy II : Ahmad Afif, S. Ag, M. Si
Pembimbing I: Dr. H. Arifuddin S, M. Pd
Pembimbing II: Dra Hamsiah Djafar, M. Hum

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Mengetahui;

Dekan Fakultas Tarbiyah dan
Keguruan UIN Alauddin
Makassar. //


/ **Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M. Ag**
NIP : 19730120 200312 1 001

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah Rabbil Alamiin, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt atas Berkah dan Rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang diharapkan. Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.

Segala usaha dan upaya telah dilakukan oleh penulis dalam rangka menyelesaikan skripsi ini dengan semaksimal mungkin. Namun penulis menyadari dengan sedalam-dalamnya bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa dukungan, bantuan, dan bimbingan untuk penulis. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan teristimewah kepada kedua orang tuaku, Ayahanda Arsyad Ahmad dan Ibunda St. Hajar, yang telah memberikan kasih sayang, jerih payah, curahan keringat dan doa yang tidak putus-putusnya. Semoga segala bantuan yang diberikan dapat bermanfaat dan bernilai ibadah disisi Allah swt. Amin.

Tidak lupa penulis mengucapkan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. H. Musafir Pababbari M.Si. Selaku Rektor, Prof. Dr. Mardan, M. Ag. Selaku wakil Rektor I, Prof. Dr. H. Lemba Sultan, M.A. Selaku wakil Rektor II, Prof. Dr. Siti Aisyah, M.A., Ph. D., Selaku wakil Rektor III, Prof. Hamdan Juhannis, Ph.D Selaku wakil Rektor IV Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar atas segala fasilitas dan pelayanan yang diberikan kepada penulis.

2. Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan serta Dr. Muljono Damopoli, M.Ag. selaku wakil dekan I, Dr. Miskat Malik Ibramim, M.Si. selaku wakil dekan II, Prof. Dr. H. Syahrudin, M.Pd selaku wakil dekan III Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar beserta seluruh Staf Akademik atas segala pelayanan yang diberikan kepada penulis.
3. Dr. Baharuddin, MM. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Ridwan Idris, S. Ag. M. Pd selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Alauddin Makassar serta para Staf Progran Studi atas izin, pelayanan, kesempatan dan fasilitas yang diberikan sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Dr. H. Arifuddin S., M. Pd selaku pembimbing I dan Dra. Hamsiah Djafar, M. Hum selaku pembimbing II yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan petunjuk mulai dari membuat proposal hingga rampungnya skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah mengajari saya kebaikan dan ilmu sekaligus menjadi orang tua kami selama kuliah di Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.
6. Ibunda tercinta (St. Hajar), Ayahanda tercinta (Arsyad Ahmad), Kakanda tercinta (Maryam Arsyad), yang tidak pernah bosan dalam membiayai kuliah saya, memberikan saya dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan proses perkuliahan ini.
7. Kakanda tercinta Nurhidayah., S. Si., Nining Ernawati, S. Pd., yang telah membantu saya dalam mengolah dan menyaji data skripsi ini.
8. Teman-teman dan sahabat-sahabat angkatan 2013 yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu atas persaudaraan, keakraban, motivasi dan

partisipasinya selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

9. Adinda Dandi Nugroho yang selalu menemani saya setiap malam begadang untuk menyusun Skripsi ini.

Semoga Allah swt membalas seluruh kebaikan dengan Ridho-Nya. Akhir kata, penulis memohon maaf atas segala kekurangan dalam penulisan dan penyajian skripsi ini, semoga dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin Ya Rabbal Alamiin.

Makassar, Maret 2018
Penulis


FEDIRAN
NIM: 20300113050

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----------|
| SAMPUL | i |
| PERYATAAN KEASLIAN SKRIPSI..... | ii |
| PERSETUJUAN PEMBIMBING..... | iii |
| PENGESAHAN SKRIPSI..... | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v-vii |
| DAFTAR ISI..... | viii-ix |
| DAFTAR TABEL..... | x |
| ABSTRAK.. .. | xi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1-11 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1-6 |
| B. Rumusan Masalah | 6 |
| C. Hipotesis | 6 |
| D. Definisi Operasional Variabel | 7-9 |
| E. Kajian Pustaka/ Penelitian Terdahulu..... | 9-10 |
| F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian | 10-11 |
| BAB II TINJAUAN TEORETIS..... | 12-27 |
| A. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah..... | 12-22 |
| 1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah..... | 12-14 |
| 2. Macam-macam Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah menurut para ahli..... | 15-19 |
| 3. Karakteristik Kepemimpinan Kepala Madrasah..... | 19-20 |
| 4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah..... | 20-22 |
| B. Kinerja Pegawai..... | 22-27 |
| 1. Pengertian Kinerja Pegawai | 22-23 |
| 2. Pengukuran Kinerja Pegawai..... | 23-25 |

| | |
|--|--------------|
| 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai..... | 25-27 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 28-44 |
| A. Jenis dan Lokasi Penelitian..... | 28-29 |
| B. Pendekatan Penelitian..... | 29 |
| C. Populasi dan Sampel.. .. | 29-30 |
| D. Metode Pengumpulan Data..... | 30-31 |
| E. Instrumen Penelitian..... | 31-36 |
| F. Validitas dan Reabilitas Instrumen.. .. | 36-39 |
| G. Teknik Pengolahan Data..... | 39-44 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 45-60 |
| A. Analisis Data Pengaruh gaya kepemimpinan kepala Madrasah terhadap Kinerja Pegawai..... | 45-58 |
| 1. Deskriptif Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Aliyah Negeri 1 Makassar..... | 45-50 |
| 2. Deskriptif Kinerja Pegawai di Madrasah Aliyah Negeri 1 Makassar..... | 50-55 |
| 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Pegawai di MAN 1 Makassar..... | 55-58 |
| B. Pembahasan. | 58-60 |
| BAB V PENUTUP..... | 61-62 |
| A. Kesimpulan..... | 61-62 |
| B. Implikasi Penelitian..... | 62 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 63-65 |
| LAMPIRAN..... | 66 |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP..... | |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Hal |
|---|-----|
| 1. Tabel 3.1. Tabel Kisi-Kisi Angket Variabel X..... | 33 |
| 2. Tabel 3.2. Tabel Alternatif Jawaban..... | 34 |
| 3. Tabel 3.3. Tabel Kisi-Kisi Angket Variabel Y..... | 35 |
| 4. Tabel 3. 4. Tabel Kategori Jawaban..... | 36 |
| 5. Tabel 3.5. Tabel Distribusi Penyebaran Butir Valid dan Gugur Angket Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah..... | 37 |
| 6. Tabel 3.6. Tabel Distribusi Penyebaran Butir Valid dan Gugur Angket Kinerja Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Makassar..... | 38 |
| 7. Tabel. 4.1. Tabel distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Makassar..... | 46 |
| 8. Tabel 4. 2. Tabel Penolong untuk Menghitung Nilai Mean..... | 46 |
| 9. Tabel 4. 3. Tabel Penolong untuk Menghitung Nilai Presentase..... | 47 |
| 10. Tabel 4.4. Tabel Penolong untuk Menghitung Standar Deviasi..... | 48 |
| 11. Tabel 4.5. Kategori Skor Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah di MAN I Kota Makassar..... | 49 |
| 12. Tabel 4.6. Tabel Distribusi Frekuensi Gambaran Kinerja Pegawai di MAN I Kota Makassar..... | 51 |
| 13. Tabel 4.7. Tabel Penolong untuk Menghitung Nilai Mean..... | 51 |
| 14. Tabel 4.8. Tabel penolong untuk Menghitung Nilai Presentase..... | 52 |
| 15. Tabel 4.9. Table Penolong untuk Menghitung Standar Deviasi..... | 53 |
| 16. Tabel 4.10. Tabel Kategori Skor Kinerja Pegawai di MAN I Kota Makassar..... | 54 |
| 17. Tabel 4.11. Tabel Penolong untuk Mencari Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Pegawai di MAN 1 Makassar..... | 55 |

ABSTRAK

Nama : Fediran
NIM : 20300113050
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Pegawai di MAN I Makassar

Rumusan Masalah Penelitian adalah: 1). Bagaimana gaya kepemimpinan kepala Madrasah di MAN I Kota Makassar? 2). Bagaimana kinerja pegawai di MAN I Kota Makassar? 3). Apakah gaya kepemimpinan kepala Madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di MAN I Kota Makassar?

Dalam pelaksanaan penelitian ini penulis memilih Jenis penelitian kuantitatif, pendekatan metode survei. Untuk memperoleh data penulis melakukan, observasi, angket dan dokumentasi.

Populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di MAN I Kota Makassar yang telah ditetapkan untuk dipelajari dan disimpulkan. Dalam penelitian ini, yang dijadikan populasi adalah Pegawai di MAN I Kota Makassar yang berjumlah 14 orang. Populasi pada penelitian ini relatif kecil atau kurang dari 100 orang, maka penentuan pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus dengan jumlah 14 orang.

Instrumen penelitian yang dipilih oleh penulis adalah Angket, angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket tertutup, yaitu angket yang telah memuat alternatif jawaban agar mempermudah para responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan. Angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang (x) atau tanda check (√).

Hasil penelitian ini antara lain (1) gaya kepemimpinan kepala MAN I Kota Makassar berada dalam kategori sedang, hal tersebut diperoleh dari hasil analisis data 14 pegawai sebagai sampel dengan rincian, 1 atau 7,14% pegawai yang berada dalam kategori tinggi, 9 atau 64,28% pegawai yang berada dalam kategori sedang, 4 atau 28,57% pegawai yang berada dalam kategori rendah. (2) kinerja pegawai berada dalam kategori sedang, hal tersebut diperoleh dari hasil analisis data 14 pegawai sebagai sampel dengan rincian, 2 atau 14,28% pegawai yang berada pada kategori tinggi, 10 atau 71,42 % pegawai yang berada pada kategori sedang, 3 atau 21,42% pegawai yang berada pada kategori rendah.

Berdasarkan hasil statistik inferensial pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai (t) yang diperoleh dari hasil perhitungan (t_{hitung}) = 8.005 lebih besar dari pada nilai (t) yang diperoleh dari tabel distribusi (t_{tabel}) = 4.23 $t_{hitung} > t_{tabel} = 8.005 > 4.23$, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja pegawai MAN I Makassar.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Istilah pendidikan secara sederhana dapat diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai yang terdapat di dalam masyarakat dan bangsa.¹ Pendidikan pada dasarnya adalah usaha sadar menumbuhkembangkan potensi sumber daya manusia peserta didik dengan cara mendorong dan memfasilitasi kegiatan belajar mengajar.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.²

Salah satu persoalan pendidikan yang sedang dihadapi bangsa kita adalah persoalan mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan alat pengajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan meningkatkan mutu manajemen sekolah.

Berdasarkan masalah di atas, maka berbagai pihak mempertanyakan apa yang salah dalam penyelenggaraan pendidikan kita? Dan berbagai pengamat dan analisis, ada berbagai faktor yang menyebabkan mutu pendidikan kita mengalami peningkatan atau penurunan secara merata. *Pertama*, kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional menggunakan pendekatan *educational function* atau input-output analisis

¹M. Djumransjah dan Abdul Malik Karim Amrullah, *Pendidikan Islam "Menggali Tradisi Mengukuhkan Eksistensi"* (Cet. 1; Malang: UIN Malang Press, 2007), h. 1.

²Republik Indonesia, *Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Cet. II; Jakarta: Visimedia, 2007), h. 2.

yang tidak dilaksanakan secara konsekwen. *Kedua*, penyelenggaraan pendidikan nasional dilakukan secara birokrasi-sentralistik, sehingga sekolah meningkat sebagai penyelenggaraan pendidikan yang tergantung pada keputusan birokrasi-birokrasi. *Ketiga*, minimnya peranan masyarakat khususnya orang tua siswa dalam penyelenggaraan pendidikan, partisipasi orang tua selama ini dengan sebatas pendukung dana, tapi tidak dilibatkan dalam proses pendidikan seperti mengambil keputusan, monitoring, evaluasi dan akuntabilitas, sehingga sekolah tidak memiliki beban dan tanggung jawab hasil pelaksanaan pendidikan kepada masyarakat/orang tua sebagai stake holder yang berkepentingan dengan pendidikan. *Keempat*, krisis kepemimpinan, dimana kepala sekolah/madrasah yang cenderung tidak demokrasi, sistem *top-down policy* baik dari kepala sekolah/madrasah terhadap guru atau birokrasi di atas kepala sekolah/madrasah terhadap sekolah.³

Manusia pada hakikatnya diciptakan Allah swt adalah untuk menjadi khalifah, untuk mengatur, memelihara, serta mengelolah dunia dan seluruh isinya. Sebagaimana Allah swt berfirman dalam QS al-Baqarah/2:30.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّیْ جَاعِلٌ فِی الْاَرْضِ خَلِیْفَةًۭ ۚ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Terjemahnya:

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."⁴

Kelestarian alam tidak mungkin bisa tumbuh dan berkembang seperti saat ini jikalau tidak ada yang merawatnya, begitupun dengan manusia tidak mungkin pula manusia bisa membuat atau menjalankan suatu program secara utuh dan kokoh jikalau tidak ada pemimpin yang mengawasi dan mengarahkannya,

³Depdiknas, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah* (Jakarta: Proyek Peningkatan Mutu SMU, 2001), h. 3.

⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Cet.1; Bandung: Mizan, 1992), h. 6.

pemimpin sangatlah penting dan dibutuhkan oleh masyarakat dalam mensukseskan generasi-generasi yang akan datang.

Secara khusus pemimpin yang akan disinggung adalah pemimpin dalam pendidikan yaitu pemimpin dalam Madrasah yang biasa disebut dengan kepala Madrasah yang memiliki amanah besar di dalamnya, mulai dari membuat visi, misi, merencanakan, mengarahkan, mengontrol bawahannya, hingga menyelesaikan problematika yang ada di dalamnya, dari internal maupun dari eksternal, begitu besar tanggungjawab seorang kepala Madrasah dalam mengembang suatu tugas, karena keberhasilan program Madrasah dan kinerja bawahannya tergantung bagaimana gaya kepala Madrasah dalam mempengaruhi bawahannya dengan baik.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang kurang melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan maka akan mengakibatkan adanya disharmonisasi hubungan antara pemimpin dan yang dipimpin.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Nurkholis mengemukakan setidaknya ada empat alasan kenapa diperlukan figur pemimpin, yaitu: 1. Banyak orang memerlukan figur pemimpin, 2. Dalam beberapa situasi perlu tampil mewakili kelompoknya, 3. Sebagai tempat pengambilan resiko bila terjadi tekanan terhadap kelompoknya, 4. Sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan.⁵

Nurkholis menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik tentunya sangat berdampak pada tercapai tidaknya tujuan organisasi, karena pemimpin memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dipimpinnya. Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan merupakan bagian dari kepemimpinan.⁶

⁵Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Cet. III; Jakarta: PT. Grasindo, 2005), h. 152.

⁶Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, h. 154.

Miftah Toha menyebutkan konsep kepemimpinan erat sekali hubungannya dengan konsep kekuasaan. Dengan kekuasaan pemimpin memperoleh alat untuk mempengaruhi perilaku para pengikutnya. Terdapat beberapa sumber dan bentuk kekuasaan, yaitu kekuasaan paksaan, legitimasi, keahlian, penghargaan, referensi, informasi dan hubungan.⁷

Gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik atau lagak yang dipilih oleh seorang pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Gaya yang dipakai oleh pemimpin satu dengan yang lain tentu berbeda tergantung situasi dan kondisi kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain.

Keberhasilan kinerja akan tampak apabila terdapat motivasi kepala Madrasah, lingkungan sekitar juga dapat menentukan keberhasilan kinerja pegawai, oleh karena itu, selain pegawainya sendiri yang berusaha meningkatkan kualitas kerjanya, pihak instansi juga berusaha mengupayakan pemberdayaan pegawainya agar memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Meningkatnya produktivitas lembaga Pendidikan (Madrasah) sebagian besar ditentukan oleh kinerja pegawai. Pegawai memiliki tanggung jawab yang tidak ringan, di samping dia harus melayani kebutuhan pendidik dan peserta didik, dia juga harus mengurus hal-hal yang berkaitan dengan kemajuan lembaga Pendidikan.

⁷Miftah Toha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Cet. IV; Jakarta: Rajawali Pers, 1990), h. 323.

Berdasarkan hasil wawancara selama satu hari di MAN I Makassar sebagai salah satu lembaga pendidikan formal tingkat menengah. Adapun gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala Madrasah yaitu, gaya demokratis dan karismatik, yang tidak melibatkan keputusan tanpa kami semua, pemimpin selalu membangun solidaritas, kesamaan, kolegal dan mendelegasikan sikap pegawai dan guru di Madrasah. Kepala Madrasah juga sering memberikan motivasi berupa penghargaan, pembinaan dan pelatihan, dengan pemberian penghargaan ternyata ada sebagian pegawai yang iri karena mau memperoleh juga hadiah, namun sifat iri yang mereka rasakan adalah iri dalam bentuk positif dimana pegawai tersebut bisa lebih giat dan profesional dalam melaksanakan tugasnya. Adapun mengenai kerjasama tim itu ada yang tidak kompak dan dinamis karena setiap pemikiran yang mereka keluarkan masing-masing memiliki perbedaan seperti soal pekerjaan antara pegawai yang satu dengan yang lain, dan seterusnya.⁸

Kinerja pegawai terhadap pelaksanaan pekerjaan yang diberikan kepadanya seperti pegawai bagian keuangan, mereka menulis jumlah dana yang masuk dan keluar dengan transparan dan akuntabel, sehingga tidak ada kecurigaan baik dari internal maupun eksternal, kemudian pegawai bagian persuratan, mereka dengan teliti dan penuh kesadaran dalam menulis dan menerima surat baik yang keluar maupun yang masuk.⁹

⁸Fatmawati, (52 tahun), Kepala Tata Usaha MAN I Makassar, *Wawancara I*, Makassar, 02 Maret 2017.

⁹Fatmawati, *Wawancara II*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala Madrasah di MAN I Kota Makassar?
2. Bagaimana kinerja pegawai di MAN I Kota Makassar?
3. Apakah gaya kepemimpinan kepala Madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di MAN I Kota Makassar?

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atau dugaan sementara terhadap masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan¹⁰. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Hipotesis H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan kepala Madrasah terhadap kinerja pegawai di MAN I Kota Makassar.
2. Hipotesis H_a : terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan kepala Madrasah terhadap kinerja pegawai di MAN I Kota Makassar.

D. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Definisi Operasional Variabel

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Pegawai di MAN I Kota Makassar”. Untuk mendapatkan gambaran dan memudahkan pemahaman serta memberikan persepsi yang sama

¹⁰Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: PT. Alfabeta, 2010), h. 96.

antara penulis dan pembaca terhadap judul serta memperjelas ruang lingkup penelitian ini, maka penulis terlebih dahulu mengemukakan pengertian sesuai dengan variabel yang ada dalam judul Skripsi ini, sehingga tidak terjadi kesimpangsiuran dalam pembahasan selanjutnya. Adapun Variabel yang dimaksud adalah sebagai berikut:

a. Gaya kepemimpinan kepala madrasah

Gaya kepemimpinan kepala madrasah adalah norma atau perilaku atau model yang diterapkan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya (pegawai) agar mau bekerja sama dan meningkatkan produktivitas kerjanya agar tercapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama sebelumnya.

b. Kinerja pegawai

Kinerja pegawai adalah suatu prestasi atau produktivitas kerja yang dicapai oleh karyawan (pegawai) dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang diamanahkan kepadanya sehingga menumbuhkan produktivitas lembaga pendidikan tersebut.

2. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan definisi operasional variabel di atas, maka perlu dijelaskan batasan dan cakupan penelitian yang telah dipilih agar penelitian yang dilakukan mempunyai arah yang jelas, penjelasan batasan dan cakupannya dalam penelitian ini adalah terbatas pada pengaruh gaya kepemimpinan kepala Madrasah terhadap kinerja pegawai di MAN I Kota Makassar.

a. Aspek dan indikator Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

1) Gaya Kepemimpinan dengan Orientasi Tugas

- a) Mengarahkan
- b) Mengawasi
- c) Menjamin

2) Gaya Kepemimpinan dengan Orientasi Karyawan

- a) Memotivasi
- b) Berpartisipasi
- c) Saling Mempercayai
- d) Menciptakan Suasana Persahabatan

3) Gaya Kepemimpinan Efektif

- a) Kejujuran

b. Aspek dan indikator Kinerja Pegawai

1) Prakarya

- a) Ketetapan Waktu
- b) Kehadiran
- c) Kedisiplinan

2) Kemampuan Kerja Sama

- a) Tanggung jawab secara bersama-sama
- b) Saling berkontribusi
- c) Pengerahan kemampuan secara bersama

3) Kepemimpinan

- a) Memotivasi

b) Memberi Contoh

E. Kajian Pustaka/ Penelitian Terdahulu

Mengenai penelitian yang relevan dengan pembahasan penulis dalam penelitian ini, penulis menyajikan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian yang akan penulis teliti. Diantara penelitian yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Skripsi yang ditulis oleh Nur Udiana Musmin. Judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru MTs Negeri Model Makassar. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukannya di MTs Negeri Model Makassar, dia mengumpulkan data melalui angket yang diisi oleh guru sebagai responden, kemudian diberikan skor pada setiap item soal, untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan kepala MTs Negeri Model Mkassar, maka data yang sudah dikumpulkan dan dianalisis melalui statistik deskriptif, dengan memeprhatikan 83 guru sebagai sampel, hal tersebut menggambarkan bahwa hasil gaya kepemimpinan kepala sekolah di MTs Negeri Model Makassar berada dalam kategori sedang. Kemudian berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan memperhatikan 90 siswa sebagai sampel hal tersebut menggambarkan bahwa kinerja pegawai di MTs Negeri Model Makassar berada dalam kategori sedang.
2. Skripsi yang ditulis oleh Pahmuddin dengan judul penelitiannya “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Model Kota Makassar”. Dalam

penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat 22 responden yang menyatakan bahwa kepala madrasah selalu menjelaskan tugas-tugas yang harus dilakukan oleh guru, hal ini menandakan bahwa perhatian kepala sekolah terhadap kualitas hasil mengajar guru cukup besar salah satunya dengan memberikan penjelasan terhadap tugas-tugas guru.

F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Negeri I Kota Makassar.
- b. Untuk mengetahui kinerja pegawai di MAN I Kota Makassar.
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala Madrasah terhadap kinerja pegawai di MAN I Kota Makassar.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara ilmiah, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pemikiran bagi tenaga kependidikan lebih khususnya kepada tenaga pendidik serta mudah-mudahan hasil kajian ini dapat dijadikan bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya.
- b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Kepala Madrasah dalam menerapkan gaya kepemimpinannya sehingga meningkatkan kinerja para pegawai dalam menunjang keberhasilan lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

BAB II

TINJAUAN TEORETIS

A. *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah*

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Seorang pemimpin dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi atau memberi motivasi orang lain atau bawahan agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan organisasi. Cara ini mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya, dan merupakan gambaran gaya kepemimpinannya.

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain baik perorangan maupun kelompok.¹¹

Sedangkan pemimpin itu sendiri adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan yang dimaksud adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan.¹²

Menurut purwanto gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dapat pula diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat oarang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.¹³ Dalam hal ini usaha

¹¹Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h. 295.

¹²Jamal Ma'mur Asmani, *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Profesional* (Jogjakarta: DIVA Press, 2009), h. 92.

¹³Purwanto, *Penerapan Kepemimpinan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997), h. 48.

menselaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan yang akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Berbicara mengenai gaya kepemimpinan yang sesungguhnya berarti berbicara mengenai “moralitas” dalam kepemimpinan. Moralitas berarti cara-cara yang disenangi dan digunakan oleh seseorang sebagai wahana untuk menjalankan kepemimpinannya.

Kepala Madrasah termasuk pemimpin formal dalam lembaga pendidikan, diartikan sebagai kepala madrasah karena kepala madrasah adalah pejabat tertinggi di sekolah. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam perkembangan sekolah, jiwa kepemimpinan kepala madrasah dipertaruhkan dalam proses pembinaan para guru, pegawai tata usaha, dan pegawai lainnya.¹⁴

Gaya kepemimpinan kepala madrasah adalah cara atau usaha kepala madrasah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak terkait untuk bekerja atau berperan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Cara kepala madrasah membuat orang bekerja untuk mencapai tujuan sekolah merupakan inti kepemimpinan kepala madrasah.

Kepemimpinan kepala madrasah adalah perilaku kepala madrasah yang mampu memprakarsai pemikiran baru di dalam proses interaksi di lingkungan sekolah dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran,

¹⁴Herabudin, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Cet. 1; Bandung: CV Pustaka Setia, 2009), h. 202.

konfigurasi, prosedur, input, proses atau output dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangannya.¹⁵

Kepemimpinan kepala madrasah adalah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru dan siswa.¹⁶

Kepala madrasah adalah pemimpin atau manajer di lingkungan madrasah yang mengorganisasikan manajemen yang ada dalam sekolah tersebut. Sudah menjadi pengetahuan umum, bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, melaksanakan, dan mengevaluasi usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁷

Berdasarkan pengertian yang dipaparkan oleh para ahli di atas maka dapat penulis simpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah adalah kepribadian yang diterapkan oleh kepala madrasah dalam kepemimpinannya yang bertujuan untuk mempengaruhi orang lain demi tercapainya tujuan yang diinginkan bersama sehingga terwujudnya lembaga pendidikan yang produktifitas.

¹⁵Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2002), h. 7.

¹⁶Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, h. 83.

¹⁷Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran* (Cet. II; Bandung: Alfabeta, 2009), h. 64.

2. Macam-macam Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah menurut para ahli

a. Menurut T. Hani Handoko, gaya kepemimpinan ada 2 di antaranya:

1) Gaya dengan Orientasi Tugas

Mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai dengan yang diinginkan. Dengan gaya kepemimpinan ini lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan dan pertumbuhan pegawai atau karyawan.

2) Gaya dengan Orientasi Karyawan

Mencoba untuk memotivasi bawahan dibanding mengawasi mereka. Mereka mendorong para anggota kelompok untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok.¹⁸

b. Menurut Husaini Usman, gaya kepemimpinan ada 2 yaitu:

1) Gaya Kepemimpinan Efektif

Pemimpin yang efektif tidak berdasarkan pada sifat manusia tertentu, tetapi terletak pada seberapa jauh sifat seorang pemimpin dapat mengatasi keadaan yang dihadapinya. Sifat-sifat yang dimiliki oleh pemimpin yang efektif yaitu ketakwaan, kejujuran, kecerdasan, keikhlasan, kesederhanaan, keluasan pandangan, komitmen, keahlian, keterbukaan, keluasan hubungan sosial, kedewasaan, dan keadilan.

¹⁸T. Hani Handoko, *Manajemen*(Yogyakarta: BPFE,1984), h. 299.

Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan yang efektif meliputi:

- a) *Bureaucrat* adalah pola perilaku yang patuh pada peraturan, loyal, memelihara lingkungan dengan peraturan.
- b) *Developer* adalah pola perilaku yang menciptakan kerjasama, menggunakan orang lain, percaya pada orang lain dan mengembangkan bakat orang lain.
- c) *Benevolent* adalah pola perilaku yang mampu memotivasi orang lain, belajar dari pengalaman, efektif untuk memperoleh hasil dan paham aturan dan metode kerja.
- d) *Executive* adalah pola perilaku yang berorientasi ke masa depan, membangkitkan partisipasi bawahan, berpandangan jangka panjang, memotivasi dan bekerja efektif.

2) Gaya Kepemimpinan Kurang Efektif

Kepemimpinan yang lebih condong tidak begitu antusias terhadap program-program kerjanya sehingga hasilnya pun berhamburan tanpa arah yang lurus dikarenakan keegoisan pemimpin, mengandalkan terhadap hasil yang diperoleh bawahannya atau orang lain.

Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan kurang efektif:

- a) *Deserter* adalah pola perilaku yang tidak ada rasa keterlibatan, semangat rendah dan sukar diramalkan.
- b) *Missionary* adalah pola perilaku yang santai, penolong dan lemah.
- c) *Autocrat* adalah pola perilaku yang kaku, diktator, keras kepala.

d) *Compromiser* adalah pola perilaku yang angin-anginan, diktator, dan berpandangan pendek.¹⁹

c. Menurut Toman Sony Tambunan, gaya kepemimpinan ada 8 yakni:

1) Kepemimpinan Otoriter

Pola perilaku pemimpin yang menentukan semua keputusan mengenai kebijaksanaan, setiap langkah kegiatan dengan cara pelaksanaannya untuk setiap saat ditentukan oleh pemimpin, biasanya memberikan penugasan tertentu pada setiap anggota kelompok dan pemimpin cenderung lebih pribadi dalam pemberian penghargaan dan kritik terhadap setiap anggota kelompok.

2) Kepemimpinan Demokratis

Pola perilaku yang semua kebijakan dirumuskan melalui musyawarah dan diputuskan oleh kelompok, sedangkan pemimpin mendorong, ditetapkan kegiatan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan kelompok apabila diperlukan saran teknis pemimpin mengajukan beberapa alternatif untuk dipilih, setiap anggota bebas bekerja sama dengan siapapun dan pembagian tugas diserahkan kepada kelompok, dan pemimpin bersikap objektif dan senantiasa berdasarkan fakta dalam memberikan penghargaan dan kritik.

3) Kepemimpinan Laissez Faire

Pola perilaku yang kelompoknya mempunyai kebebasan sepenuhnya untuk mengambil keputusan dengan partisipasi minimal dari pemimpin, keterangan diberikan pemimpin dengan keterangan bahwa ia akan memberikan

¹⁹Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan* (Cet. 1; Yogyakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 292, 312.

penjelasan jika diminta, pemimpin tidak pernah berpartisipasi penuh, dan dalam pembicaraan jarang timbul komentar yang spontan.

4) Kepemimpinan Paternalistik

Pemimpin ini menganggap bahwa melalui peran kepemimpinannya akan memberikan harapan kepada para pengikutnya, dimana pemimpin tersebut diharapkan menjadi bapak bagi para pengikutnya, sehingga pemimpin tersebut menjadi tempat untuk bersandar, berlindung, bertanya serta untuk memperoleh nasehat. Pemimpin ini lebih mengutamakan kepentingan bersama, sehingga semua bawahannya akan diperhatikan secara merata dan diperlakukan seadil mungkin.

5) Kepemimpinan Militeristik

Pemimpin ini pemberian perintah dalam menggerakkan para bawahannya, bangga akan pangkat, jabatan, serta kekuasaan yang dimilikinya, mengaitkan kekuasaan dalam mengambil tindakan dan menggerakkan bawahannya, memandang para bawahannya merupakan sesuatu yang paling rendah dan tidak ada apa-apanya, suka kepada formalitas yang berlebihan dan upacara resmi untuk berbagai kegiatan, memiliki rasa solidaritas kepada kelompok atau komunitasnya. Pemimpin ini sering melibatkan tugas dan tanggung jawabnya kepada pejabat yang dibawahnya atau kepada para bawahannya.

6) Kepemimpinan Partisipatif

Pemimpin yang mendesentralisasi wewenang. Pemimpin dan kelompok bertindak sebagai suatu unit sosial, para pegawai memperoleh informasi dari pemimpin tentang kondisi yang mempengaruhi pekerjaan mereka dan didorong

untuk menguasai adalah kepemimpinan, ungkapkan gagasan dan mengajukan saran. Inti dari kepemimpinan ini adalah kepemimpinan yang berusaha melibatkan, mengikutsertakan semua anggota organisasi di dalam mendukung peran dan tanggung jawab seorang pemimpin.

7) Kepemimpinan Bebas Kendali

Pemimpin yang menghindari kuasa dan tanggung jawab. Pemimpin sebagian besar bergantung pada kelompok untuk menetapkan tujuan dan menanggulangi masalahnya sendiri, jenis kepemimpinan ini kurang efektif di dalam menjalankan organisasi yang menghadapi persaingan.

8) Kepemimpinan Karismatik

Pemimpin ini memiliki daya tarik yang tinggi, sehingga pemimpin tersebut memperoleh pengikut yang jumlahnya cukup banyak. Daya tarik tersebut tidak bisa diukur dari sudut apapun, baik dari segi kemampuan, fisik tubuh, usia yang matang, atau apapun yang bisa dinilai dari pemimpin. Pemimpin yang karismatik cenderung memiliki kepercayaan diri yang tinggi, keyakinan-keyakinan, dan cita-cita yang kuat, serta kebutuhan yang kuat untuk mempengaruhi orang lain.²⁰

3. Karakteristik Kepemimpinan Kepala Madrasah

- a. *Capacity*, meliputi: kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara, dan kemampuan menilai.
- b. *Achivmen*, meliputi: gelar keserjanaan, pengetahuan, keberhasilan, dan olahraga.

²⁰Toman Sony Tambunan, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Yogyakarta: Graha Ilmu. 2015), h. 46.

- c. *Responsibility*, meliputi: mandiri, berinisiatif, tekun, agresif, percaya diri, berkeinginan untuk maju.
- d. *Participatio*, meliputi: aktif, kemampuan bergaul, kerja sama, mudah menyesuaikan diri, dan humoris.
- e. Status, meliputi: kedudukan sosial ekonomi.
- f. *Situatio*, meliputi: mental yang baik, status, mempunyai keahlian, berkeinginan untuk maju, berdaya kepengikutan, berorientasi pada tujuan.²¹

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah.

Seorang pemimpin berperilaku tidak sama antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya, dikarenakan adanya berbagai faktor berbeda yang sangat mempengaruhinya. Berbagai faktor sikap dan perilaku pemimpin meliputi:

- a. Sistem nilai yang berlaku dan diyakini, setiap individu mulai dari kecil sampai dewasa ditanamkan berbagai nilai oleh orang tua, keluarga, guru dan lingkungan sekitar, dan berbagai nilai dapat bersifat holistic dan non holistic. Nilai holistic dan non holistic akan membentuk keyakinan spesifik bagi para pemimpin organisasi dan keyakinan spesifik ini juga akan membentuk perilaku spesifik yang akan tercermin pada gaya kepemimpinan.
- b. Kemampuana kognitis, kemampuan kognitis meliputi kecerdasan dan kecekatan di dalam memahami dan menghayati sesuatu.

²¹Herabudin, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, h. 220.

- c. Latar belakang pendidikan, setiap orang mempunyai latar belakang pendidikan yang dilaluinya, tahapan pendidikan yang dilalui oleh seseorang akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang. Oleh karena itu dalam mengkaji gaya kepemimpinan maka sebaiknya perlu diperhatikan pula latar belakang pendidikan.
- d. Budaya organisasi, setiap organisasi mempunyai budaya yang tak tertulis tetapi diakui dan dirasakan keberadaannya di dalam organisasi. Budaya organisasi dibentuk pertama kali dari para pendiri organisasi, pendiri organisasi inilah yang membangun budaya organisasi yang bagaimana akan diberlakukan. Budaya organisasi yang sehat akan memunculkan pemimpin yang terbuka, cekatan, responsif terhadap lingkungan serta berkinerja tinggi, sedangkan organisasi yang kurang sehat dapat membuat gaya kepemimpinan sebaliknya.²²

Dalam panduan manajemen sekolah, Depdiknas dalam Syafaruddin, mengemukakan yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah sebagai berikut:

- 1) Kepribadian yang kuat, yaitu pribadi yang percaya diri, berani, bersemangat, murah hati, dan memiliki kepekaan sosial.
- 2) Memahami tujuan pendidikan dengan baik, karena dengan pemahaman yang baik, kepala madrasah dapat menjelaskan kepada guru, stafnya, peserta didik dan pihak terkait tentang strategi pencapaian tujuan madrasah/sekolah.

²²Siswandi, *Aplikasi Manajemen Perusahaan "Analisis Kasus dan Pemecahannya"* (Edisi Ketiga; Jakarta: Mitra Wacana Media, 2011), h. 127.

- 3) Memiliki pengetahuan yang luas, kepala madrasah harus memiliki pengetahuan yang luas tentang bidang tugasnya maupun bidang lain yang terkait.
- 4) Memiliki keterampilan profesional, yaitu keterampilan yang terkait dengan tugasnya, seperti keterampilan teknis (menyusun jadwal pelajaran, memimpin rapat, melakukan supervisi, keterampilan hubungan kemanusiaan, (memotivasi, mendorong guru dan pegawai untuk berprestasi), keterampilan konseptual (mengembangkan konsep pengembangan sekolah mengidentifikasi dan memecahkan masalah serta mengantisipasi masalah yang akan timbul dari semua kemungkinan.²³

B. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi, kinerja dapat berupa penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai.²⁴

Wilson Bangun mengatakan penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.²⁵

²³ Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: CiputatPress. 2005), h. 164.

²⁴ A. Yusmiar, *Manajemen "Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai"* (Cet. I; Makassar: Alauddin University Press, 2014), h. 75.

²⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2012), h. 231.

Anwar Prabu Mangkunegara mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁶

Ambar Teguh Sulistiyani menyatakan bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.²⁷

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiry, penilai kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen atau penyelia. Penilaian kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.²⁸

Kinerja menurut Wibowo merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.²⁹

2. Pengukuran Kinerja Pegawai

- a. Bernardin dan Russel dalam Mochammad Anwar Rasyidi menyebutkan ada enam kriteria untuk mengukur kinerja seorang karyawan, yaitu:

²⁶Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Radja Rosdakarya, 2000), h. 59.

²⁷Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (Cet. 1; Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), h. 233.

²⁸B. Siswanto Sastrohadiwiry, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Oprasional* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 231.

²⁹Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Cet. 7; Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), h. 81.

- 1) *Quality*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
- 2) *Quantity*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.
- 3) *Timeliness*, tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselenggarakan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- 4) *Cost of supervision*, sejauh mana tingkat penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, dan material yang mampu dioptimalkan.
- 5) *Need of supervision*, sejauh mana tingkat seorang karyawan untuk bekerja dengan teliti tanpa adanya pengawasan yang ketat dari supervisor.
- 6) *Interpersonal input*, sejauh mana tingkatan seorang karyawan dalam pemeliharaan diri, nama baik dan kerjasama, diantara rekan kerja dan bawahan. Keseluruhan unsur/komponen penilaian kinerja di atas harus ada dalam pelaksanaan penilaian, agar hasil penilaian dapat mencerminkan kinerja dari para pegawai.³⁰

b. Wilson Bangun mengemukakan cara mengukur kinerja pegawai/karyawan:

- 1) Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

³⁰Mochammad Anwar Rosyidi, *Pengaruh Faktor-faktor Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syari'ah Mandiri* (Malang:2007), h. 29.

- 2) Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- 3) Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- 4) Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- 5) Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih.³¹

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

- a. Faktor keinginan yang tinggi, untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya, serta senantiasa melakukan aktivitas dan dapat mengidentifikasi apakah telah dilakukan perbaikan yang berkesinambungan, ataukah kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan, kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja, kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya.³²

³¹Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* . h. 235.

³²A. Yusmiar, *Manajemen "Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai"*, h. 76.

b. Faktor Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.³³

c. Faktor motivasi

Motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang.³⁴

David Mc. Cliland dalam kutipan Syaiful Bahri Djamarah mengatakan bahwa motivasi adalah satu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya efektif dan reaksi untuk mencapai tujuan.³⁵

Motivasi adalah hal yang penting dalam melakukan aktivitas, sebab motivasi melahirkan dorongan yang kuat untuk melakukan kegiatan secara maksimal. Motivasi bersumber dari dua hal yaitu:

1. Motivasi instrinsik yaitu motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsi tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.
2. Motivasi ekstrinsik yaitu motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar.³⁶

³³Melayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi; Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 118.

³⁴Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, h. 250.

³⁵Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar* (Cet. 1; Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 114.

³⁶Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar*, h. 114.

Anwar Prabu Mangkunegara dalam Sjafri mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

- a) Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu pegawai.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada pegawai.
- c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e) Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.
- f) Konflik, meliputi konflik dalam diri individu dan konflik antar kelompok/organisasi.³⁷

³⁷Sjafri, *Manajemen Kantor, Teori dan Praktek* (Bandung: Sinar Baru; 2007), h. 155.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah berdasarkan metode survei. Menurut sugiyono metode survei digunakan untuk mengumpulkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) tetapi penulis melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan demikian penelitian ini mencoba untuk melihat pengaruh variabel-variabel yang lainnya melalui pengujian hipotesis, maka jenis penelitian ini adalah penelitian hipotesis atau penelitian penjelasan. Variabel adalah objek penelitian yang menjadi objek penelitian.³⁸ Sedangkan dalam variabel penelitian ini, penulis menggunakan dua variabel yang akan dianalisa, yaitu:

a. Variabel Independen

Variabel bebas (Independen Variabel) adalah Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Variabel ini dilambangkan dengan “X”.

b. Variabel Dependen

Variabel terikat (Dependen Variabel) adalah Kinerja Pegawai ini dilambangkan dengan “Y”.

³⁸Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Cet. I; Bandung: Alfabeta, 2011). h. 118.

2. Lokasi Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri I Kota Makassar. Lokasi penelitian tersebut dipilih karena ingin mengetahui gaya kepemimpinan kepala madrasah yang dimiliki kepala madrasah sesuai dengan judul penelitian.

3. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data, fakta dan informasi yang akan mengungkapkan dan menjelaskan permasalahan, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang menekankan pada pengumpulan data yang berupa angka menggunakan analisis statistik sebagai dasar pemaparan data.³⁹

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁰ Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti.⁴¹

Populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di MAN I Kota Makassar yang telah ditetapkan untuk dipelajari dan disimpulkan. Dalam

³⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 12.

⁴⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2003), h. 117.

⁴¹M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 2: Statistik Inferensif* (Cet. I, Jakarta: Bumi aksara, 2002), h. 84.

penelitian ini, yang dijadikan populasi adalah Pegawai di MAN I Kota Makassar yang berjumlah 14 orang Pegawai.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau mewakili populasi yang diteliti. Menurut Suharsimi Arikunto, bila subyek dari populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semua, tetapi jika subyeknya lebih dari jumlah tersebut, maka dapat diambil sampel antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.⁴² Populasi pada penelitian ini relatif kecil atau kurang dari 100 orang, maka penentuan pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus dengan jumlah 14 orang.

B. Metode Pengumpulan Data

Untuk mempermudah dan memperjelas hasil penelitian, maka penulis membatasi penggunaan instrumen pada penelitian ini, dan adapun instrumen yang akan digunakan sebagai berikut:

1. Angket

Angket atau *kuesioner*(*questionnaire*) merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden). Instrumen atau alat pengumpulan datanya juga disebut angket berisi sejumlah pertanyaan atau pertanyaan yang harus dijawab atau direspon oleh responden.⁴³

⁴²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. h. 112.

⁴³Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Cet. VI; Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2010), h. 219.

2. Observasi

kegiatan awal yang dilakukan untuk melihat langsung keadaan lokasi penelitian yang akan peneliti teliti.

3. Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis.⁴⁴ Analisis Dokumen, merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menganalisis isi dokumen yang berhubungan dengan pokok masalah yang diteliti. Dokumen dalam hal ini adalah barang yang tertulis maupun yang tidak tertulis.⁴⁵

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung tempat penelitian meliputi buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumen, absensi dan data yang relevan dengan penelitian.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh penulis dalam kegiatannya, dalam mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.⁴⁶ Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket, observasi dan dokumentasi. Instrumen penelitian juga akan diuji dengan dua teknik, yaitu teknik analisis deskriptif dan teknik analisis inferensial.

⁴⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, h. 158.

⁴⁵S. Eko Putro Widoyoko, *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. (Cet,III; Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), h.50.

⁴⁶Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian Edisi Baru* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 134.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket tertutup, yaitu angket yang telah memuat alternatif jawaban agar mempermudah para responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan. Angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang (x) atau tanda check (✓).

Dalam instrumen ini dikembangkan dengan menggunakan skala *Likert* dengan empat skala. Skor terendah diberi angka 1 dan tertinggi diberi angka 4. Dalam skala *Likert* ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (variabel penelitian).⁴⁷ Lebih lanjut untuk dapat mengumpulkan data dengan teliti, maka perlu menggunakan instrument penelitian (alat ukur). Alat atau instrumen yang dipakai pada penelitian ini adalah skala psikologi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner (angket) yang disusun dalam bentuk model Skala *Likert*. Skala *likert* yaitu metode penskalaan pernyataan sikap, pendapat atau persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁴⁸

Angket gaya kepemimpinan kepala Madrasah disusun berdasarkan teori T. Hani Handokodan Husaini Usmandengan aspek sebagai berikut.

⁴⁷Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Cet, I; Bandung: Alfabeta, 2014), h.312.

⁴⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, h.134

1. Gaya Kepemimpinan dengan Orientasi Tugas
2. Gaya Kepemimpinan dengan Orientasi Karyawan⁴⁹
3. Gaya Kepeemimpinan Efektif⁵⁰

Adapun kisi-kisi angket dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Tabel Kisi-Kisi Angket Variabel X

| Aspek | Indikator | No. Item | | Jumlah |
|---|----------------------------------|-----------|-------------|--------|
| | | Favorable | Unfavorable | |
| Gaya Kepemimpinan dengan Orientasi Tugas | Mengarahkan | 1,2 | 2,4 | 4 |
| | Mengawasi | 5,7 | 6,8 | 4 |
| | Menjamin | 9,11 | 10,12 | 4 |
| Gaya Kepemimpinan dengan Orientasi Karyawan | Memotivasi | 13,15 | 14,16 | 4 |
| | Berpartisipasi | 17,19 | 18,20 | 4 |
| | Saling Mempercayai | 21,23 | 22,24 | 4 |
| | Menciptakan Suasana Persahabatan | 25,27 | 26,28 | 4 |
| | | | | |
| Gaya Kepeemimpinan Efektif | Kejujuran | 29,31 | 30,32 | 4 |

| Aspek | Indikator | No. Item | Jumlah |
|-------|-----------|----------|--------|
|-------|-----------|----------|--------|

⁴⁹ T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE, 1984), h. 299.

⁵⁰ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. h. 292, 312.

| | | Favorable | Unfavorable | |
|------------------------|---------------------------------------|-----------|-------------|---|
| 1. Prakarya | Ketetapan Waktu | 1,2 | 3,4 | 4 |
| | Kehadiran | 5,6 | 7,8 | 4 |
| | Kedisiplinan | 9,10 | 11,12 | 4 |
| 2. Kemampuan Kerjasama | Tanggung jawab secara bersama-sama | 13,14 | 15,16 | 4 |
| | Saling berkontribusi | 17,18 | 19,20 | 4 |
| | Pengeralahan kemampuan secara bersama | 21,22 | 23,24 | 4 |
| 3. Kepemimpinan | Memotivasi | 25,26 | 27,28 | 4 |
| | Memberi Contoh | 29,30 | 31,32 | 4 |

Penulis disini menggunakan angket tertutup yakni responden tinggal memilih alternatif jawaban yang telah sediakan. Adapun alternatif jawabannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2

Tabel Alternatif Jawaban

| Favorable | | Unfavorable | |
|---------------------------|-----|---------------------------|-----|
| Sangat Sesuai (SS) | : 4 | Sangat Sesuai (SS) | : 1 |
| Sesuai (S) | : 3 | Sesuai (S) | : 2 |
| Tidak Sesuai (TS) | : 2 | Tidak Sesuai (TS) | : 3 |
| Sangat Tidak Sesuai (STS) | : 1 | Sangat Tidak Sesuai (STS) | : 4 |

Alternatif jawaban yang disediakan dalam koesioner bertujuan membatasi jawaban yang relevan, tidak bermaksud menggiring atau menjebak responden.

Skala kinerja pegawai disusun berdasarkan teori Mochammad Anwar Rosyidi dengan aspek sebagai berikut:

1. Prakarya
2. Kemampuan kerjasama
3. Kepemimpinan⁵¹

Adapun kisi-kisi skala dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Tabel Kisi-Kisi Angket Variabel Y

| Aspek | Indikator | No. Item | | Jumlah |
|------------------------|--|-----------|-------------|--------|
| | | Favorable | Unfavorable | |
| Prakarya | Ketetapan Waktu | 1,3 | 2,4 | 4 |
| | Kehadiran | 5,7 | 6,8 | 4 |
| | Kedisiplinan | 9,11 | 10,12 | 4 |
| Kemampuan Kerjasama | Tanggung jawab secara bersama-sama | 13,15 | 14,16 | 4 |
| | Saling berkontribusi | 17,19 | 18,20 | 4 |
| | Pengerahan kemampuan secara bersama | 21,23 | 22,24 | 4 |
| Kepemimp nan | Memotivasi | 25,27 | 26,28 | 4 |
| | Memberi Contoh | 29,31 | 30,32 | 4 |

⁵¹ Mochammad Anwar Rosyidi, *Pengaruh Faktor-faktor Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syari'ah Mandiri*. h. 29.

Pada penelitian ini penulis menggunakan skala pengukuran *likert* untuk mengungkapkan kinerja pegawai. Skala *likert* merupakan metode penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya dengan menggunakan respon yang dikategorikan kedalam empat macam kategori jawaban, jawaban tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 4
Tabel Kategori Jawaban

| Favorable | | Unfavorable | |
|---------------------------|-----|---------------------------|-----|
| Sangat Sesuai (SS) | : 4 | Sangat Sesuai (SS) | : 1 |
| Sesuai (S) | : 3 | Sesuai (S) | : 2 |
| Tidak Sesuai (TS) | : 2 | Tidak Sesuai (TS) | : 3 |
| Sangat Tidak Sesuai (STS) | : 1 | Sangat Tidak Sesuai (STS) | : 4 |

D. Validitas dan Reabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Insrtumen

Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.⁵² Penelitian ini, penulis menggunakan dua cara dalam menguji validasi, yaitu validasi ahli dan validasi lapangan. Uji validasi menggunakan rumus korelasi product moment dengan bantuan program computer SPSS versi 21 for windows. Hasil perhitungan dapat dilihat pada lampiran. Hasil analisis uji validasi dikonsultasikan dengan r kritis

⁵²Sugiono, Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif(Bandung: Alfabeta, 2015), h. 173.

yaitu 0,25. Sebuah butir instrument valid. Apabila $r_{hitung} > r_{kritis}$, maka butir tersebut valid. Begitu juga sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{kritis}$, maka butir tersebut tidak valid.

Hasil uji coba 32 butir pernyataan gaya kepemimpinan kepala Madrasah terdapat 22 butir yang valid, 10 butir yang tidak valid yaitu nomor 2, 3, 5, 8, 12, 14, 19, 22, 26, 28. Untuk selanjutnya butir yang tidak valid tidak digunakan dalam penelitian karena setelah disesuaikan dengan kisi-kisi instrument, telah diwakili oleh butir yang lain, sehingga dalam penelitian menggunakan 22 butir. Hasil uji validitas instrument dapat dilihat pada lampiran. Distribusi penyebaran butir valid dan gugur bisa dilihat pada table berikut.

Tabel 3.5
Tabel Distribusi Penyebaran Butir Valid dan Gugur Anngket Gaya
Kepemimpinan Kepala Madrasah

| Aspek | Indikator | No. Item | | Jumlah |
|--|-------------------------------------|-----------|-------------|--------|
| | | Favorable | Unfavorable | |
| Gaya Kepemimpinan dengan Orientasi Tugas | Mengarahkan | 1,2* | 3*,4 | 4 |
| | Mengawasi | 5*,6 | 7,8* | 4 |
| | Menjamin | 9,10 | 11,12* | 4 |
| Gaya Kepemimpinan dengan Orientasi Karyawan | Memotivasi | 13,14* | 15,16 | 4 |
| | Berpartisipasi | 17,18 | 19*,20 | 4 |
| | Saling Mempercayai | 21,22* | 23,24 | 4 |
| | Menciptakan Suasana Persahabatan | 25,26* | 27,28* | 4 |
| Gaya | Kejujuran | 29,30 | 31,32 | 4 |

| | | | | |
|---------------|--|--|--|--|
| Kepeemimpinan | | | | |
| Efektif | | | | |

*butir yang gugur

Hasil uji coba 32 butir pernyataan Kinerja Pegawai terdapat 22 butir yang valid, 10 butir yang tidak valid yaitu nomor 4, 7, 11, 13, 18, 21, 25, 27, 28, 29. Untuk selanjutnya butir yang tidak valid tidak digunakan dalam penelitian karena setelah disesuaikan dengan kisi-kisi instrument, telah diwakili oleh butir yang lain, sehingga dalam penelitian menggunakan 22 butir. Hasil uji validitas instrument dapat dilihat pada lampiran. Distribusi penyebaran butir valid dan gugur bisa dilihat pada table berikut.

Tabel 3.6
Tabel Distribusi Penyebaran Butir Valid dan Gugur Angket Kinerja
Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Makassar

| Aspek | Indikator | No. Item | | Jumlah |
|------------------------|--|-----------|-------------|--------|
| | | Favorable | Unfavorable | |
| Prakarya | Ketetapan Waktu | 1,2 | 3,4* | |
| | Kehadiran | 5,6 | 7*,8 | |
| | Kedisiplinan | 9,10 | 11*,12 | |
| Kemampuan Kerjasama | Tanggung jawab secara bersama-sama | 13*,14 | 15,16 | |
| | Saling berkontribusi | 17,18* | 19,20 | |
| | Pengerahan kemampuan secara bersama | 21*,22 | 23,24 | |
| Kepemimp | Memotivasi | 25*,26 | 27*,28* | |

| | | | | |
|-----|----------------|--------|-------|--|
| nan | Memberi Contoh | 29*,30 | 31,32 | |
|-----|----------------|--------|-------|--|

*butir yang gugur

2. Reliabilitas instrument

Sukardi, menjelaskan bahwa suatu angket dikatakan reliable jika mempunyai hasil yang konsisten dalam mengukur yang hendak diukur. Pengujian reliabilitas angket kepemimpinan kepala madrasah menggunakan program SPSS for windows versi 21.⁵³ Hasil uji reliabilitas instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah sebesar 0.844 dan hasil uji reliabilitas instrument Kinerja pegawai sebesar 0.892.

E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Analisis data dari hasil pengumpulan data, merupakan tahapan yang penting dalam penyelesaian suatu kegiatan penelitian ilmiah. Pada tahap analisis data yang didasarkan data sampel, dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan teknik statistik inferensial untuk mengetahui adanya pengaruh gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Pegawai di MAN I Kota Makassar.

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum⁵⁴.

⁵³Sukardi, Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya(Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), h. 127.

⁵⁴Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*. h. 29.

Metode deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Adapun analisis Deskriptif yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan rumus sebagai berikut:

- a. Mean atau rata-rata

$$Me = \frac{f_i x_i}{f_i}$$

Dimana:

Me = Mean untuk data bergolongan

f_i = Jumlah data / sampel

$f_i x_i$ = Produk perkalian antara f_i pada tiap interval data dengan tanda kelas(x_i). Tanda kelas(x_i) adalah rata-rata dari nilai terendah dan tertinggi setiap interval data.

- b. Rentang data

Rentang data (*range*) dapat diketahui dengan jalan mengurangi data yang terbesar dengan data terkecil yang ada dalam kelompok itu. Rumusnya adalah:

$$R = x_t - x_r$$

Dimana:

R = Rentang

x_t = Data terbesar dalam kelompok

x_r = Data terkecil dalam kelompok

c. Jumlah kelas interval

Jumlah kelas interval dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Dimana:

K = jumlah kelas interval

N = jumlah data observasi

Log = logaritma

d. Panjang kelas

Panjang kelas dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{R}{K}$$

Dimana:

P = panjang kelas

R = Rentang

K = jumlah kelas interval

e. Simpangan baku

$$s = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{(n-1)}}$$

f. Standar deviasi

$$S = \sqrt{\frac{\sum f_i (x_i - \bar{x})^2}{(n-1)}}$$

g. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

$$I = \frac{\text{jumlah soal} \times \sum \text{Alternatif jawaban}}{\text{jumlah kategori}}$$

h. Kinerja Pegawai

$$I = \frac{\text{jumlah soal} \times \Sigma \text{Alternatif jawaban}}{\text{jumlah kategori}}$$

i. Persentase

$$P = \frac{f}{N} \times 100 \%$$

Keterangan :

P = Angka persentase

f = Frekuensi yang sedang dicari persentasenya

N = Jumlah responden⁵⁵

2. Analisis Inferensial

Statistik inferensial adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya akan digeneralisasikan (diinferensikan) untuk populasi di mana sampel diambil. Statistik inferensial juga digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang mencari tahu pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Adapun rumus yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Regresi linear sederhana

Regresi linear sederhana memperkirakan satu variabel terikat berdasarkan satu variabel bebas. Variabel terikat diberi notasi Y dan variabel bebas diberi notasi X, sehingga bentuk yang dicari adalah regresi Y atas X.

Dengan menggunakan persamaan:

⁵⁵Sudijono Anas, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Jakarta : PT. Raja. Grafindo Persada, 2006), h. 43.

$$Y = a + bX$$

Ket:

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Koefisien regresi x

b = koefisien regresi y

X = nilai variable indevidenden

Untuk koefisien – koefisien regresi a dan b dapat dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah populasi

X = nilai variable independen

Y = nilai variaabel dependen

3. Uji Signifikan (Uji-t)

Uji-t ini digunakan untuk menguji dan mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja pegawai di MAN I Kota Mkassar.

Sebelum dilanjutkan dengan pengujian hipotesis yang telah ditentukan maka terlebih dahulu dicari kesalahan baku regresi dan kesalahan baku koefisien *b* (penduga *b*) sebagai berikut:

- a. Untuk regresi, kesalahan bakunya dirumuskan:

$$S_e = \frac{\sqrt{\sum Y^2 - (a\sum Y) - b\sum XY}}{n-2}$$

- b. Untuk koefisien regresi b (penduga b) kesalahan bakunya dirumuskan:

$$S_b = \frac{S_e}{\sqrt{X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}}$$

4. Penguji hipotesis

- a. Menentukan formulasi hipotesis

$$H_0 : \beta = \beta_0 \rightarrow \beta_0 = 0$$

$$H_1 : \beta \neq \beta_0$$

- b. Menentukan taraf nyata (α) dan nilai t_{tabel}

$$\alpha = 5\% = 0,05 \rightarrow \alpha/2 = 0.025$$

$$b = n - 2$$

$$t = 0,05; n$$

- c. Menentukan t hitung

$$th = \frac{b - \beta}{S_b}$$

ket:

th = t hitung/ hasil regresi

sb = simpangan baku kesalahan baku

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. *Analisis Data*

1. Deskriptif Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Aliyah Negeri 1 Makassar

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap kepala madrasah, penulis memperoleh data melalui kuesioner yang diisi oleh pegawai yang kemudian diberikan skor pada masing-masing item soal dan disajikan dalam bentuk tabel. Adapun langkah-langkah dalam penyusunan tabel distribusi frekuensi adalah sebagai berikut:

a. Rumus Kelas

$$\begin{aligned} R &= NT - NR \\ &= 85 - 68 \\ &= 17 \end{aligned}$$

b. Banyaknya interval kelas

$$\begin{aligned} I &= 1 + (3.33) \log n \\ &= 1 + (3.33) \log 14 \\ &= 1 + (3.33) 1.146 \\ &= 1 + 3.79 \\ &= 5 \end{aligned}$$

c. Panjang kelas

$$\begin{aligned} R &= \frac{R}{i} \\ &= 3 \end{aligned}$$

- d. Membuat Tabel Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Makassar

Tabel. 4.1
Tabel distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Makassar

| Interval | Tabulasi | Frekuensi |
|----------|----------|-----------|
| 68-70 | II | 2 |
| 71-73 | II | 2 |
| 74-76 | III | 3 |
| 77-79 | III | 5 |
| 80-82 | I | 1 |
| 83-85 | I | 1 |
| | | 14 |

- e. Menghitung Nilai Rata-rata

Tabel 4. 2
Tabel Penolong untuk Menghitung Nilai Mean

| Interval | Fi | Xi | Fi.Xi |
|----------|----|----|-------|
| 68-70 | 2 | 69 | 138 |
| 71-73 | 2 | 72 | 144 |
| 74-76 | 3 | 75 | 225 |
| 77-79 | 5 | 78 | 390 |
| 80-82 | 1 | 81 | 81 |
| 83-85 | 1 | 84 | 84 |
| | | | 1062 |

$$X = \frac{\sum f_i x_i}{\sum f_i}$$

$$= \frac{1062}{14}$$

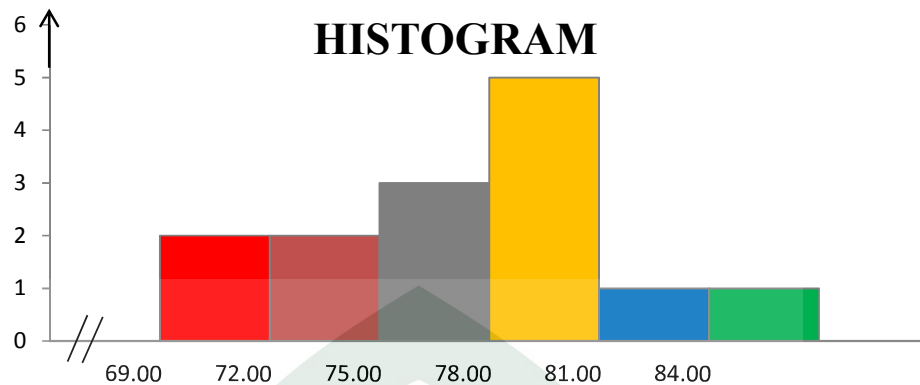
$$= 76$$

f. Menghitung Nilai Presentase

Tabel 4. 3
Tabel Penolong untuk Menghitung Nilai Presentase

| Interval | Fi | Presentase |
|----------|----|------------|
| 68-70 | 2 | 14,28 % |
| 71-73 | 2 | 14,28 % |
| 74-76 | 3 | 21,42 % |
| 77-79 | 5 | 35,71 % |
| 80-82 | 1 | 7,14 % |
| 83-85 | 1 | 7,14 % |
| | | 100 % |

Penyediaan data di atas yang merubah frekuensi menjadi (%) dengan memperhatikan 14 pegawai sebagai sampel. 2 atau 14,28 % pegawai berada dalam interval (68 – 70), 2 atau 14,28 % pegawai berada dalam interval (71 – 73), 3 atau 21,42 % pegawai berada dalam (74 – 76), 5 atau 35,71 % pegawai berada dalam interval (77 – 79), 1 atau 7,14 % pegawai berada dalam interval (80 – 82), 1 atau 7,14 % pegawai berada dalam interval (83 – 85). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa skor Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah yang diperoleh dari hasil 22 angket skor terendah 68 dan skor tertinggi 85, dengan rata-rata tingkat nilai presentase Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Makassar 78 berada dalam interval (77 – 79). Dengan nilai 35,71 % yang diperoleh dari $5 : 14 \times 100$ berdasarkan data tingkat nilai presentase Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Makassar yang berbentuk table dapat pula melihat penyajian data berbentuk grafik berbentuk batang histogram sebagai berikut:



Melihat data diagram yang disusun dari table distribusi frekuensi yang ada pada table 4.3 (nilai statistik 14 pegawai), dari gambar tersebut kelas interval ditempatkan dibawah batang. Grafik yang disusun berdasarkan kelompok data interval atau rasio.

g. Menghitung Nilai Standar Deviasi

Tabel 4.4

Tabel Penolong untuk Menghitung Standar Deviasi

| Interval | Fi | Xi | <i>fI . Xi</i> | <i>xi-x</i> | <i>(xi-x)²</i> | <i>Fi(xi-x)²</i> |
|---------------|-----------|----|----------------|-------------|----------------|------------------|
| 68-70 | 2 | 69 | 138 | -9 | 81 | 16 |
| 71-73 | 2 | 72 | 144 | -6 | 36 | 72 |
| 74-76 | 3 | 75 | 225 | 3 | 9 | 27 |
| 77-79 | 5 | 78 | 390 | 0 | 0 | 0 |
| 80-82 | 1 | 81 | 81 | 3 | 9 | 9 |
| 83-85 | 1 | 84 | 84 | 6 | 36 | 36 |
| Jumlah | 14 | | 1062 | | | 306 |

$$SD = \sqrt{\frac{\sum f_i (x_i - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

$$= \sqrt{\frac{306}{14-1}}$$

$$=\sqrt{23,538}$$

$$= 4.85$$

$$= 5$$

h. Mengkategorikan Skor

Berdasarkan data nilai kepemimpinan guru, nilai terendah 68 dan skor tertinggi 85, dengan nilai rata-rata 78, standar deviasi 5.

Untuk mengetahui kategori Pegawai di Sekolah Madrasah Aliyah Negeri Makassar dapat diketahui dengan mengkategorikan skor responden. Adapun interval penilaian Pegawai di Madrasah Aliyah Negeri 1 Makassar digolongkan kedalam 3 kategori.⁵⁶

Tabel 4.5
Kategori Skor Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah di MAN I Kota Makassar

| Batas Kategori | Interval | Frekuensi | Kategori | Persentase |
|---|------------------|-----------|----------|-------------|
| $X > (\mu + 1,0\sigma)$ | $X > 83$ | 1 | Tinggi | 7,14 % |
| $(\mu - 1,0\sigma) < X < (\mu + 1,0\sigma)$ | $73 \leq X < 83$ | 9 | Sedang | 64,28 % |
| $X < (\mu - 1,0\sigma)$ | $X < 73$ | 4 | Rendah | 28.57% |
| Jumlah | | 14 | | 100% |

Keterangan:

μ = mean (rata-rata)

σ = standar deviasi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tersebut dengan memperhatikan 14 pegawai sebagai sampel, 1 atau 7,14% pegawai yang berada dalam kategori tinggi, 9 atau 64,28% pegawai yang berada dalam kategori sedang, 4

⁵⁶Syaifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, h. 148.

atau 28,57% pegawai yang berada dalam kategori rendah. Hal tersebut menggambarkan bahwa, gaya kepemimpinan kepala madrasah Aliyah Negeri 1 Makassar berada dalam kategori sedang.

2. Deskriptif Kinerja Pegawai di Madrasah Aliyah Negeri 1 Makassar

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari 14 orang. Penulis memperoleh data melalui angket yang diisi oleh pegawai yang kemudian diberikan skor pada masing-masing item soal dan disajikan dalam bentuk tabel. Adapun langkah-langkah dalam penyusunan tabel distribusi frekuensi adalah sebagai berikut:

i. Rumus Kelas

$$\begin{aligned} R &= NT - NR \\ &= (79 - 66) \\ &= 13 \end{aligned}$$

j. Banyaknya interval kelas

$$\begin{aligned} I &= 1 + (3.33) \log n \\ &= 1 + (3.32) \log 14 \\ &= 1 + (3.33) 1.14 \\ &= 1 + 3.796 \\ &= 4.7=5 \end{aligned}$$

k. Panjang Kelas

$$\begin{aligned} R &= \frac{R}{i} \\ &= \frac{13}{5} \end{aligned}$$

= 2,6 dibulatkan menjadi 3

Membuat Table Distribusi Frekuensi Pegawai di Madrasah Aliyah Negeri 1 Makassar

Tabel 4.6.
Tabel Distribusi Frekuensi Gambaran Kinerja Pegawai di MAN I Kota Makassar.

| Interval | Tabulasi | Frekuensi |
|---------------|----------|-----------|
| 66 – 68 | III | 3 |
| 69 – 71 | III | 2 |
| 72 – 74 | III | 5 |
| 75 – 77 | II | 2 |
| 78 – 79 | I | 1 |
| Jumlah | | 14 |

1. Menghitung Nilai Rata-Rata

Tabel 4.7
Tabel Penolong untuk Menghitung Nilai Mean

| Interval | Fi | Xi | <i>fI . Xi</i> |
|---------------|-----------|------|----------------|
| 66 – 68 | 3 | 67 | 201 |
| 69 – 71 | 3 | 70 | 210 |
| 72 – 74 | 5 | 73 | 365 |
| 75 – 77 | 2 | 76 | 152 |
| 78 – 79 | 1 | 78.5 | 78.5 |
| Jumlah | 17 | | 1006,5 |

$$\bar{x} = \frac{\sum f_i \cdot x_i}{\sum f_i}$$

$$= \frac{1006,5}{14}$$

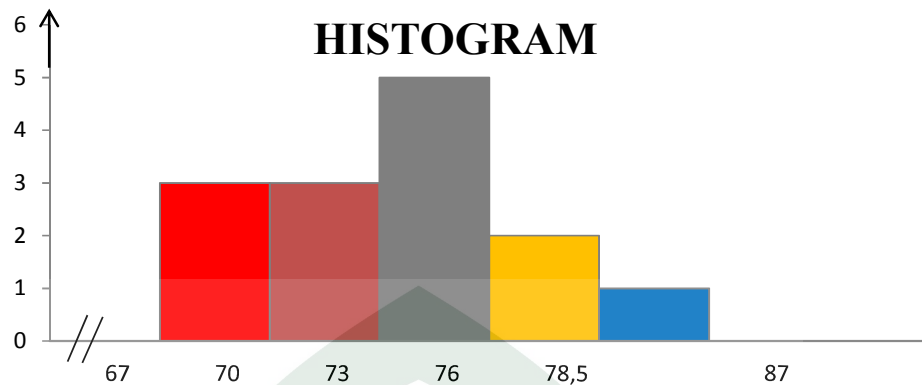
$$= 71,89=72$$

m. Menghitung Nilai Presentase

Tabel 4.8
Tabel penolong untuk Menghitung Nilai Presentase

| Interval | Fi | Presentase |
|---------------|-----------|-------------|
| 66 – 68 | 3 | 21,42% |
| 69 – 71 | 3 | 21,42% |
| 72 – 74 | 5 | 35,71% |
| 75 – 77 | 2 | 14,28% |
| 78 – 79 | 1 | 7,14% |
| Jumlah | 17 | 100% |

Penyediaan data di atas yang merubah frekuensi menjadi (%) dengan memperhatikan 14 pegawai sebagai sampel. 3 atau 21,42% pegawai berada dalam interval (66 – 68), 3 atau 21,42% pegawai berada dalam interval (69 – 71), 5 atau 35,71% pegawai berada dalam (72 – 74), 2 atau 14,28% pegawai berada dalam interval (75 – 77), 1 atau 7,14% pegawai berada dalam interval (78 – 79). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa skor kinerja pegawai yang diperoleh dari hasil 66 angket skor terendah dan skor 79, dengan rata-rata tingkat nilai presentase kinerja pegawai di MAN I Kota Makassar berada dalam interval (72 – 74). Dengan nilai 35,71% yang diperoleh dari $5:14 \times 100$ berdasarkan data tingkat nilai presentase kinerja pegawai di MAN I Kota Makassar yang berbentuk tabel dapat pula melihat penyajian data berbentuk grafik berbentuk batang histogram sebagai berikut:



Melihat data diagram yang disusun dari table distribusi frekuensi yang ada pada table 4.3 (nilai statistik 14 pegawai), dari gambar tersebut kelas interval ditempatkan dibawah batang. Grafik yang disusun berdasarkan kelompok data interval atau rasio.⁵⁷

n. Menghitung Nilai Standar Deviasi

Tabel 4.9
Table Penolong untuk Menghitung Standar Deviasi

| Interval | Fi | Xi | <i>fI . Xi</i> | <i>xi-x</i> | <i>(xi-x)²</i> | <i>Fi(xi-x)²</i> |
|---------------|-----------|------|----------------|-------------|----------------|------------------|
| 66 – 68 | 3 | 67 | 201 | -5 | 25 | 75 |
| 69 – 71 | 3 | 70 | 210 | -2 | 4 | 12 |
| 72 – 74 | 5 | 73 | 365 | 1 | 1 | 5 |
| 75 – 77 | 2 | 76 | 152 | 4 | 16 | 32 |
| 78 – 79 | 1 | 78.5 | 78.5 | 6.5 | 42.25 | 42.25 |
| Jumlah | 17 | | 1006,5 | | | 166,25 |

$$SD = \sqrt{\frac{\sum f_i (x_i - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

$$= \sqrt{\frac{166,25}{13}}$$

⁵⁷ Furgon *Statistika Terapan untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2009), h.29.

$$= \sqrt{12,788}$$

$$= 3,57$$

$$= 4$$

Berdasarkan rumus untuk menghitung standar devias data bergolong, maka standar deviasi/simpangan bakunya adalah 31 hasil tersebut menunjukkan besarnya kesalahan baku pada angket Pegawai di Madrasah Aliyah Negeri 1 Makassar

o. Mengkategorikan Skor

Berdasarkan data nilai kepemimpinan guru, nilai terendah 66 dan skor tertinggi 98, dengan nilai rata-rata 84, standar deviasi 7.

Untuk mengetahui kategori Pegawai di Sekolah Madrasah Aliyah Negeri Makassar dapat diketahui dengan mengkategorikan skor responden. Adapun interval penilaian Pegawai di Madrasah Aliyah Negeri 1 Makassar digolongkan kedalam 3 kategori.⁵⁸

Tabel 4.10
Kategori Skor Kinerja Pegawai di MAN I Kota Makassar

| Batas Kategori | Interval | Frekuensi | Kategori | Persentase |
|---|------------------|-----------|----------|-------------|
| $X > (\mu + 1,0\sigma)$ | $X > 76$ | 2 | Tinggi | 14.28 % |
| $(\mu - 1,0\sigma) < X < (\mu + 1,0\sigma)$ | $68 \leq X < 76$ | 10 | Sedang | 71.42 % |
| $X < (\mu - 1,0\sigma)$ | $X < 68$ | 3 | Rendah | 21.42% |
| Jumlah | | 14 | | 100% |

Keterangan:

μ = mean (rata-rata)

σ = standar deviasi.

⁵⁸Syaifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, h. 148.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tersebut dengan memperhatikan 14 pegawai sebagai sampel, 2 atau 14.28 % pegawai yang berada dalam kategori tinggi, 10 atau 71.42 % pegawai yang berada dalam kategori sedang, 3 atau 21.42% pegawai yang berada dalam kategori rendah. Hal tersebut menggambarkan bahwa, Pegawai di Madrasah Aliyah Negeri 1 Makassar berada dalam kategori sedang.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Pegawai di MAN 1 Makassar

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel X terhadap Y digunakan statistik regresi linear sederhana. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja pegawai di MAN I Kota Makassar.

Tabel 4.11
Tabel Penolong untuk Mencari Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Pegawai di MAN 1 Makassar.

| NO | X | Y | X ² | Y ² | X*Y |
|---------------|-------------|-------------|----------------|----------------|--------------|
| 1 | 82 | 77 | 6724 | 5929 | 6396 |
| 2 | 75 | 72 | 5625 | 5184 | 5400 |
| 3 | 78 | 73 | 6084 | 5329 | 5694 |
| 4 | 72 | 69 | 5184 | 4761 | 4968 |
| 5 | 78 | 75 | 6084 | 5625 | 5850 |
| 6 | 85 | 79 | 7225 | 6241 | 6715 |
| 7 | 78 | 72 | 6084 | 5184 | 5616 |
| 8 | 70 | 68 | 4900 | 4624 | 4760 |
| 9 | 76 | 71 | 5776 | 5041 | 5396 |
| 10 | 76 | 71 | 5776 | 5041 | 5396 |
| 11 | 77 | 72 | 5929 | 5184 | 5544 |
| 12 | 68 | 66 | 4624 | 4356 | 4488 |
| 13 | 78 | 73 | 6084 | 5329 | 5694 |
| 14 | 71 | 67 | 5041 | 4489 | 4757 |
| Jumlah | 1064 | 1005 | 81140 | 72317 | 77347 |

a. Analisis regresi Sederhana

$$Y = a + bx$$

$$\begin{aligned} a &= \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \\ &= \frac{(1005)(81140) - (1064)(77347)}{14(81140) - (1064)^2} \\ &= \frac{81545700 - 81297208}{1135960 - 1122096} \\ &= \frac{248492}{13864} \\ &= 17,92 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} b &= \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \\ &= \frac{(14)(77347) - (1064)(1005)}{14(81140) - (1064)^2} \\ &= \frac{1082858 - (1069320)}{1135960 - 1122096} \\ &= \frac{113538}{3864} \\ &= 0,29 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{b. Jika } X=14 \quad Y &= 17,92 + (0,29)(14) \\ &= 17,92 + 4,06 \\ &= 21,98 \end{aligned}$$

a. Uji Signifikan (Uji t)

1). Regresi, kesalahan bakunya dirumuskan :

$$\begin{aligned}
 S_e &= \sqrt{\frac{\sum Y^2 - (a \cdot \sum Y) - (b \cdot \sum YX)}{n-2}} \\
 &= \sqrt{\frac{81140 - (17,92)(1005) - (0,29)(77347)}{14-2}} \\
 &= \sqrt{\frac{81140 - 18009,6 - 22430,63}{12}} \\
 &= \sqrt{\frac{40699,77}{12}} \\
 &= \sqrt{3391,64} = 58,23
 \end{aligned}$$

2). Regresi b (penduga b), kesalahan baku akan dirumuskan:

$$\begin{aligned}
 S_b &= \frac{S_e}{\sqrt{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}} \\
 &= \frac{58,23}{\sqrt{81140 - \frac{(1064)^2}{14}}} \\
 &= \frac{58,23}{\sqrt{81140 - \frac{1132096}{14}}} \\
 &= \frac{58,23}{\sqrt{81140 - 80864}} \\
 &= \frac{58,23}{276}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{58,23}{16,61} = 25,66$$

3). Menguji Hipotesis

Menentukan formula hipotesis

$$H_0 : \beta_0 = \beta_0 = 0$$

$$H_a : \beta \neq \beta_0$$

Menentukan taraf nyata (α) dan nilai t_{tabel}

$$db = 5\% = 0,05\alpha/2 = 0,025$$

$$db = n - 2$$

$$= 54 - 2$$

$$= 52$$

$$t_{\text{tabel}} = t_{0,025}(14) = 4,23$$

Menentukan nilai uji statistik

$$t = \frac{b}{sb}$$

$$= \frac{0,29}{3,60}$$

$$= 8,055$$

Karena $t_{\text{hitung}} = 8,055 \geq t_{0,025}(14) = 4,23$, maka H_0 ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di MAN I Makassar.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil statistik inferensial pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai (t) yang diperoleh dari hasil perhitungan ($t_{\text{hitung}} = 8,005$) lebih besar daripada nilai (t) yang diperoleh dari table distribusi ($t_{\text{tabel}} = 4,23$)

dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($t_{hitung} \geq t_{tabel}$) = ($8,005 \geq 4,23$) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif sebesar 8,005 antara Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Pegawai di MAN I Kota Makassar.

Dengan kinerja yang baik, pegawai berhasil menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati dan tentunya membawa nama baik lembaga pendidikan sehingga meningkatkan minat dan simpati masyarakat untuk membantu dan mensejahterakan lembaga pendidikan tersebut, kinerja pegawai yang baik seperti menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu, disiplin, mampu bertanggung jawab dan sebagainya, namun salah satu faktor yang mempengaruhinya kepemimpinan kepala Madrasah yang baik, seperti pemimpin selalu mengarahkan, mengawasi, memotivasi dan berpartisipasi.

Kepemimpinan kepala madrasah yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini, penulis memilih dua teori dari pakar yaitu T. Hani Handoko dan Husaini Usman, dengan aspek gaya kepemimpinan dengan orientasi karyawan serta gaya kepemimpinan efektif.

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan suatu gaya untuk mempengaruhi orang lain yang didalamnya berisi serangkaian tindakan atau perilaku yang dapat berpengaruh positif terhadap pegawai agar dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya.

Kepemimpinan kepala madrasah dapat dikategorikan dalam beberapa gaya yaitu gaya mengarahkan, mengawasi dan memotifasi pegawai agar dapat lebih meningkatkan produktivitas kinerjanya, tentunya patuh dan taat pada peraturan lembaga pendidikan yang di embangnya. Gaya mengarahkan dan mengawasi

merupakan salah satu cara pimpinan untuk membina pegawai baik mengenai kesejahteraan, keamanan dan kenyamanannya.

Gaya kepemimpinan kepala madrasah merupakan suatu cara pimpinan dalam mempengaruhi bawahannya baik dari segi penampilan maupun tingkahlaku. Pimpinan harus kreatif dan dituntut untuk memiliki seni dalam berpenampilan dan gaya yang lainnya.

Pemimpin merupakan rujukan bagi bawahannya, baik dalam berbuat maupun dalam berindak, maka dari itu pimpinan harus berhati-hatidalam menerapkan gaya-gayanya agar bawahannya bisa meniru dan mengikutinya sehingga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas lembaga pendidikan itu sendiri.

Hal terakhir yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi kinerja pegawainya adalah kemampuan membimbing, mengawasi dan memotivasi bawahannya sehingga mereka dengan mudah dan memiliki semangat yang tinggi dalam mengembangkan kompetensinya dan produktivitasnya. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan rumus regresi sederhana diperoleh $t_{hitung} 8.005$. Hal ini dilihat dari hasil pengujian hipotesis di mana $t_{hitung} \geq t_{tabel} = 8.005 \geq 4,23$.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja pegawai MAN I Makassar, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala MAN I Makassar berada dalam kategori sedang, hal tersebut diperoleh, dari hasil analisis data 14 orang pegawai sebagai sampel dengan rincian 1 atau 7,14 % pegawai yang berada dalam kategori tinggi. Terdapat 9 atau 64,28 % pegawai yang berada dalam kategori sedang. Terdapat 4 atau 28.57 % pegawai yang berada dalam kategori rendah.
2. Kinerja pegawai MAN I Makassar berada dalam kategori sedang, hal tersebut diperoleh, dari hasil analisis data 14 orang pegawai sebagai sampel dengan rincian 2 atau 14.28 % pegawai yang berada dalam kategori tinggi. Terdapat 10 atau 71.42 % pegawai yang berada dalam kategori sedang. Terdapat 3 atau 21.42 % pegawai yang berada dalam kategori rendah.
3. Berdasarkan hasil statistik inferensial pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai (t) yang diperoleh dari hasil perhitungan (t_{hitung}) = 8.005 lebih besar daripada nilai (t) yang diperoleh dari tabel distribusi (t_{tabel}) = 4.23 $t_{hitung} = 8.005 > 4.23$, hal tersebut menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja pegawai MAN I Makassar.

B. *Implikasi Penelitian*

1. Bagi lembaga pendidikan yaitu MAN I Kota Makassar penulis mengucapkan terima kasih banyak karena sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian ilmiah di sekolah bapak dan ibu, semoga ke depannya dengan diterbitkan penelitian ilmiah ini bisa menjaga cita lembaga pendidikan itu sendiri.
2. Bagi civitas MAN I Makassar tentunya menjadi pengetahuan baru bagi kita, sehingga ke depan kita lebih meningkatkan profesionalisme dalam berbagai aspek, supaya cita-cita dan tujuan Madrasah bisa tercapai sesuai dengan harapan yang ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas, Sudijono. 2006. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta : PT. Raja. Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta,
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2009. *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Profesional*. Jogjakarta: DIVA Press.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Depdiknas. 2001. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Proyek Peningkatan Mutu SMU.
- Departemen Agama RI. 1992. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Cet. 1; Bandung: Mizan.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2002. *Psikologi Belajar*. Cet. 1; Jakarta: Rineka Cipta.
- Djumransjah, M. dan Abdul Malik Karim Amrullah. 2007. *Pendidikan Islam "Menggali Tradisi Mengukuhkan Eksistensi"*. Cet. 1; Malang: UIN Malang Press.
- Fatmawati. (52 tahun). 2017. Kepala Tata Usaha MAN I Makassar, *Wawancara I*, Makassar, 02 Maret.
- Hasibuan, Melayu SP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi; Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 1984. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Herabudin. 2009. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Cet. 1; Bandung: CV Pustaka Setia.
- Hasan, M. Iqbal 2002. *Pokok- Pokok Materi Statistik 2: Statistik Inferensif*. Cet. I. Jakarta: Bumi aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Radja Rosdakarya.
- Nurkholis. 2005. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Cet. III; Jakarta: PT. Grasindo.
- Purwanto. 1997. *Penerapan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Republik Indonesia. 2007. *Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Cet. II; Jakarta: Visimedia.
- Rosyidi, Mochammad Anwar. 2007. *Pengaruh Faktor-faktor Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syari'ah Mandiri*. Malang.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Cet. 1; Yogyakarta: Graha Ilmu..
- Siswandi. 2011. *Aplikasi Manajemen Perusahaan "Analisis Kasus dan Pemecahannya"*. Edisi Ketiga; Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Syafaruddin. 2005. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: CiputatPress.
- Suharsimi, Arikunto. 2000. *Manajemen Penelitian*. Edisi Baru; Jakarta: Rineka Cipta.
- Sjafri. 2007. *Manajemen Kantor, Teori dan Praktek*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Statistika untuk Penelitian*. Cet. I; Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2000. *Manajemen Penelitian*. Edisi Baru; Jakarta: Rineka Cipta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cet. VI; Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Tambunan, Toman Sony. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Thoha, Miftah. 1990. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Cet. IV; Jakarta: Rajawali Pers.
- Thoha, Miftah. 2004. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Usman, Husaini. 2006. *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Cet. 1; Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Cet. 7; Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Cet. II; Bandung: Alfabeta.
- Widoyoko, Eko Putro S. 2014. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Cet. III; Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusmiar, A. 2014. *Manajemen “Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai”*. Cet. I; Makassar: Alauddin University Press.



LAMPIRAN-LAMPIRAN



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR: 571 TAHUN 2017**

TENTANG

PEMBIMBING PENELITIAN DAN PENYUSUNAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR

Membaca : Surat dari Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Nomor 408/MPI/II/2017: Tanggal 28 Februari 2017 tentang Permohonan Pengesahan Judul Skripsi dan Penetapan Dosen Pembimbing Mahasiswa:

Nama : Fediran

NIM : 20300113050 dengan judul:

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Pegawai di MAN 1 Kota Makassar”

Menimbang : a. Bahwa untuk membantu penelitian dan penyusunan skripsi mahasiswa tersebut, dipandang perlu untuk menetapkan Pembimbing Penelitian dan Penyusunan Skripsi Mahasiswa.

b. Bahwa mereka yang ditetapkan dalam keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk melaksanakan tugas sebagai Pembimbing Penelitian dan Penyusunan Skripsi Mahasiswa tersebut.

Mengingat : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;

2. Peraturan Pemerintah RI Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;

3. Keputusan Presiden RI Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan IAIN Alauddin Makassar menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar;

4. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 25 Tahun 2013 jo No. 85/2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;

5. Peraturan Menteri Agama Nomor 20 Tahun 2014 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;

6. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 032/U/1996 tentang Kriteria Akreditasi Program Studi pada Perguruan Tinggi untuk Program Sarjana;

7. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 200 Tahun 2016 tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin Makassar;

8. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 260.A Tahun 2016 tentang Kalender Akademik UIN Alauddin Makassar Tahun Akademik 2016/2017.
9. Daftar Isian Penggunaan Anggaran (DIPA) BLU Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2017

Memperhatikan : Hasil Rapat Pimpinan dan Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar tanggal 14 Februari 2011 tentang Pembimbing/Pembantu Pembimbing Penelitian dan Penyusunan Skripsi Mahasiswa.

Menetapkan : **KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN TENTANG DOSEN PEMBIMBING PENELITIAN DAN PENYUSUNAN SKRIPSI MAHASISWA**

Pertama : Mengangkat/menunjuk saudara:

- a. Dr. H. Arifuddin S., M.Pd. : Pembimbing I
- b. Dra. Hamsiah Djafar, M.Hum. : Pembimbing II

Kedua : Tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan dalam segi metodologi, isi, dan teknis penulisan sampai selesai dan mahasiswa tersebut lulus dalam ujian;


Ketiga : Segala biaya yang berkaitan dengan penerbitan keputusan ini dibebankan kepada anggaran DIPA BLU UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2017;

Keempat : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan apabila terdapat kekeliruan/kesalahan di dalam penetapannya akan diadakan perubahan/perbaikan sebagaimana mestinya;

Kelima : Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Ditetapkan di : Samata
Pada tanggal : 7 Maret 2017

Dekan, //


Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.
NIP: 19730120 200312 1 001

Tembusan:

1. Rektor UIN Alauddin Makassar;
2. Subbag Akademik, Kemahasiswaan, dan Alumni Fakultas Tarbiyah dan Keguruan;
3. Pertinggal.



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR: 1411 TAHUN 2017
TENTANG
NARASUMBER SEMINAR DAN BIMBINGAN DRAFT SKRIPSI MAHASISWA**

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR


- Membaca** : Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Nomor: 571 Tahun 2017, tanggal 7 Maret 2017 tentang Pembimbing Penelitian dan Penyusunan Skripsi Mahasiswa:
- Nama** : Fediran
NIM : 20300113050 dengan judul:
"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Pegawai di MAN 1 Kota Makassar"
- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran pelaksanaan seminar dan bimbingan draft skripsi mahasiswa tersebut, dipandang perlu untuk menetapkan Narasumber seminar.
- b. Bahwa mereka yang ditetapkan dalam keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk melaksanakan tugas sebagai Narasumber seminar tersebut.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan IAIN Alauddin Makassar menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar;
4. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2013 jo No. 85/2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar.
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 20 Tahun 2014 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;
6. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor: 032/U/1996 tentang Kriteria Akreditasi Program Studi pada Perguruan Tinggi untuk Program Sarjana;
7. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 200 Tahun 2016 tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin Makassar;

8. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 260.A Tahun 2016 tentang Kalender Akademik UIN Alauddin Makassar Tahun Akademik 2016/2017.
9. Daftar Isian Penggunaan Anggaran (DIPA) BLU Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2017

- Memperhatikan** : Hasil rapat Pimpinan dan Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar tanggal 10 Oktober 2012 tentang Pelaksanaan Seminar dan Bimbingan Draft Skripsi Mahasiswa
- Menetapkan** : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN TENTANG NARASUMBER SEMINAR DAN BIMBINGAN DRAFT SKRIPSI MAHASISWA
- Pertama** : Mengangkat/menunjuk saudara:
a. Dr. H. Arifiddin S., M.Pd. : Narasumber I
b. Dra. Hamsiah Djafar, M.Hum. : Narasumber II
- Kedua** : Tugas Narasumber adalah memberikan bimbingan dalam segi metodologi, isi dan teknis penyusunan draft skripsi mahasiswa.
- Ketiga** : Segala biaya yang berkaitan dengan penerbitan keputusan ini dibebankan kepada anggaran DIPA BLU Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2017;
- Keempat** : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan apabila terdapat kekeliruan/kesalahan di dalam penetapannya akan diadakan perubahan/perbaikan sebagaimana mestinya;
- Kelima** : Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Ditetapkan di : Samata
Pada tanggal : 31 Juli 2017

Dekan, //


Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.
NIP: 19730120 200312 1 001

Tembusan:

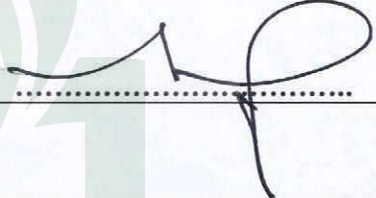
1. Rektor UIN Alauddin Makassar;
2. Subbag. Akademik, Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Tarbiyah dan Keguruan;
3. Peringgal


PENGESAHAN DRAFT SKRIPSI

Nomor: *590* /MPI/2017

Nama : **Fediran**
NIM : 20300113050
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Pegawai di MAN I Kota Makassar**

Draft skripsi mahasiswa yang bersangkutan telah disetujui:

| PERSETUJUAN PEMBIMBING I | |
|--|---|
| <u>Dr. H. Arifuddin S., M.Pd.</u> NIP 19531231 198303 1 036 |  |

| PERSETUJUAN PEMBIMBING II | |
|---|---|
| <u>Dra. Hamsiah Djafar, M.Hum.</u> NIP 19630803 199303 2 002 |  |

Samata, *07* Agustus 2017

Disahkan oleh:

a.n. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Ketua Jurusan MPI,

Dr. Muljono Damopolii, M.Ag.
NIP 19641110 199203 1 005

Drs. Baharuddin, M.M.
NIP 19661225 199403 01 002

Keterangan:

1. 1 (satu) Rangkap untuk Ketua Jurusan.
2. 1 (satu) Rangkap untuk Subag Akademik
3. 1 (satu) Rangkap untuk PUMK Fak. Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar
4. 1 (satu) Rangkap untuk yang bersangkutan



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. H.M. Yasin Limpo No. 36 ☎ (0411) 882682 (Fax. 882682) Samata-Gowa

Nomor : T.1/HM.00/1164/2017

Samata, 31 Juli 2017

Lamp : -

Hal : Undangan Menghadiri Seminar

Kepada Yth.

1. Dr. H. Arifiddin S., M.Pd.

(Narasumber I)

2. Dra. Hamsiah Djafar, M.Hum.

(Narasumber II)

Di Tempat

Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan permohonan Saudara/i **Fediran**, NIM:20300113050, tentang Seminar dan Bimbingan Draft Skripsi dengan judul:

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Pegawai di MAN 1 Kota Makassar"

maka bersama ini kami mengundang saudara untuk menghadiri seminar tersebut yang insya Allah dilaksanakan pada:

Hari/Tanggal :

Waktu :

Tempat :

Demikian disampaikan dan atas perhatian saudara diucapkan terima kasih

Wassalam

Dekan //

Amri
Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.

NIP: 19730120 200312 1 001

Tembusan:

1. Ketua Jurusan;
2. Mahasiswa yang bersangkutan;
3. Arsip.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Kampus I : Jl. Slt Alauddin No. 63 Makassar Tlp. (0411) 864924 Fax. 864923
Kampus II : Jl. Slt Alauddin No. 36 Samata Sungguminasa-Gowa Tlp. (0411) 42483 Fax. 424836

SURAT KETERANGAN SEMINAR

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. **Dr. H. Arifuddin S., M.Pd.** (Selaku Narasumber I)
2. **Dra. Hamsiah Djafar, M.Hum.** (Selaku Narasumber II)

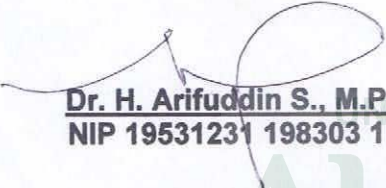
Menyatakan bahwa mahasiswa:

Nama : **Fediran**
NIM : **20300113050**
Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam**
Judul : **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Pegawai di MAN I Kota Makassar"**

Yang bersangkutan telah menyajikan Proposalnya dalam seminar dan bimbingan proposal serta telah memperbaikinya sesuai dengan hasil seminar dengan petunjuk pembimbing pada saat seminar proposal.

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Arifuddin S., M.Pd.
NIP 19531231 198303 1 036


Dra. Hamsiah Djafar, M.Hum.
NIP 19630803 199303 2 002

Mengetahui:
Ketua Jurusan MPI

Drs. Baharuddin, M.M
NIP 19661225 199403 1 002

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Kampus I : Jl. Slt Alauddin No. 63 Makassar Tlp. (0411) 864924 Fax. 864923

Kampus II : Jl. Slt Alauddin No. 36 Samata Sungguminasa-Gowa Tlp. (0411) 42483 Fax. 424836

BERITA ACARA SEMINAR

Pada hari ini...*Rabu*...tanggal...*07*...bulan...*Agustus*...2017 telah dilaksanakan seminar proposal Skripsi mahasiswa atas nama:

Nama : Fediran
Nim : 20300113050
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Makassar
Judul Skripsi : **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Pegawai di MAN I Kota Makassar".**

Dihadiri oleh
Nara Sumber :*1*..... Orang

Demikian berita acara ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Narasumber I


Dr. H. Arifuddin S., M.Pd.
NIP 19531231 198303 1 036

Narasumber II


Dra. Hamsiah Djafar, M.Hum.
NIP 19630803 199303 2 002

Mengetahui:
Ketua Jurusan MPI,

Drs. Baharuddin, M.M.
NIP 19661225 199403 1 002

Keterangan:

1. 1 (satu) rangkap untuk Ketua Jurusan
2. 1 (satu) rangkap untuk Subag Akademik
3. 1 (satu) rangkap untuk PMUK Fak. Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar
4. 1 (satu) rangkap untuk yang bersangkutan

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Kampus I : Jl. Sultan Alauddin No. 63 Makassar ■ (0411) 868720, Fax. (0411) 864923
Kampus II : Jl. H.M. Yasin Limpo No. 36, Romangpolong-Gowa ■ Tlp./Fax. (0411) 882682

Nomor : B-6023/T.1/PP.00.9/09/2017
Sifat : Biasa
Lamp : 1 (satu) Rangkap Draft Skripsi
Hal : Permohonan Izin Penelitian Menyusun Skripsi

Samata, 27 September 2017

Kepada Yth.
Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan
C.q. Kepala UPT P2T BKPM Provinsi Sulawesi Selatan
Di Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dengan identitas di bawah ini:

Nama : Fediran
NIM : 20300113050
Semester/TA : IX/2017/2018
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan/ Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Jl. Abdullah Dg. Sirua Makassar

bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) dengan judul skripsi:

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Pegawai di MAN. 1 Kota Makassar".

Dengan Dosen Pembimbing:

1. Dr. H. Arifuddin S., M.Pd.
2. Dra. Hamsiah Djafar, M.Hum.

Untuk maksud tersebut, kami mengharapkan kiranya kepada mahasiswa tersebut dapat diberi izin untuk melakukan penelitian di MAN. 1 Kota Makassar dari tanggal 27 September 2017 s.d 27 November 2017

Demikian surat permohonan ini dibuat, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Wassalam

A.n. Rektor

Dekan



Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.

NIP. 19730120 200312 1 001

Tembusan:

1. Rektor UIN Alauddin Makassar sebagai laporan
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Arsip



1 2 0 1 7 1 9 1 4 2 1 5 0 9 5

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : **14925/S.01P/P2T/10/2017**
Lampiran :
Perihal : **Izin Penelitian**

KepadaYth.
Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Makassar

di-

Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Nomor : B-6023/T.1/PP.00.9/09/2017 tanggal 27 September 2017 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : **FEDIRAN**
Nomor Pokok : 20300113050
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : Jl. Muh. Yasin Limpo No. 36 Samata, Sungguminasa-Gowa

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MAN 1 KOTA MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **27 Oktober s/d 27 November 2017**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 10 Oktober 2017

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN

Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



A. M. YAMIN, SE., MS.

Pangkat : Pembina Utama Madya

Nip : 19610513 199002 1 002

Tembusan Yth

1. Dekan Fak. Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

SIMAP PTSP 11-10-2017



Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://p2tbkpmmd.sulselprov.go.id> Email : p2t_provsulsel@yahoo.com
Makassar 90222





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MAKASSAR

Jalan Rappocini Raya No. 223 Telp. (0411) 453572, 424137

Email : kemenagkotamakassar@gmail.com

Kota Makassar – Kode Pos 90222

Nomor : B-569 /KK.21.12/1/TL.00/10/2017
Perihal : **Izin Penelitian.**

Makassar, 12-10-2017

Kepada Yth.
Kepala MAN 1 Makassar
Di –
Makassar

Assalamu Alaikum Wr.Wb

Berdasarkan Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Prov. Sul-Sel nomor : 14925/S.01P/P2T/10/2017 tertanggal 10 Oktober 2017 perihal Permohonan Izin Penelitian, maka bersama ini disampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : **Fediran**
No. Pokok : 20300113050
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Pekerjaan : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Muh. Yasin Limpo No. 36 Samata, Gowa
Judul : **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MAN 1 MAKASSAR "**

Bermaksud mengadakan penelitian pada Madrasah yang Saudara pimpin dalam rangka penyusunan **SKRIPSI** sesuai dengan judul di atas yang akan dilaksanakan dari tanggal 27 Oktober s/d 27 November 2017 .

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku ;
2. Menyerahkan 1 (Satu) eksemplar copy hasil penelitian kepada Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Makassar ;
3. Surat izin ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka harap diberikan bantuan dan fasilitas sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam

An. Kepala,

Ka. Sub. Bag. Tata Usaha



Tembusan :

1. Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Prov. Sul - Sel di Makassar;
2. Dekan Fak. Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar di Makassar;
3. Mahasiswa yang bersangkutan di Makassar.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MAKASSAR
MADRASAH ALIYAH NEGERI 1

Jl. Tala' Salapang No. 46 Makassar
Telepon. (0411) 868996. Faksimili. (0411) 864906;
E-mail: man_ujungpandang@yahoo.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 281/ Ma.21.12.01/PP.07/03/2018

Berdasarkan surat dari Kementerian Agama Republik Indonesia Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, tanggal 12 Oktober 2017 Nomor : B-5691/KK.21.12/1/TL.00/10/2017, Perihal : izin penelitian, maka dengan ini Kepala MAN I Makassar menerangkan :

Nama : Fediran
Nomor Pokok/Stambuk : 20300113050
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Pekerjaan : Mahasiswa

Saudara tersebut di atas, telah mengadakan penelitian di MAN I Makassar dengan judul penelitian :

"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MAN 1 MAKASSAR"

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 05 Maret 2018

Kepala MAN I Makassar



Ran
Ranli Rasyid, S.Ag, M.Pd.I, M.Ed.

NIP. 197708112003121006

Nomor : 669 /MPI/2017

Samata, 26 September 2017

Lamp : -

Hal : Usul Penerbitan SK Penguji Ujian Komprehensif

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan
UIN Alauddin Makassar
c.q. Sub Bagian Akademik
Di-

Samata

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan penyelesaian studi Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam, maka dengan ini kami memohon kesediaan bapak untuk menerbitkan SK penguji ujian Komprehensif a.n :

Nama : Fediran
NIM : 20300113050
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Adapun nama-nama penguji komprehensif yang diusulkan adalah sebagai berikut :

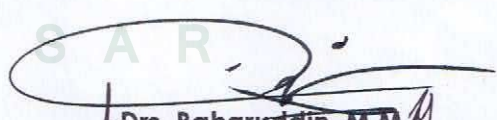
| No. | Penguji | Mata Ujian |
|-----|-------------------------------|----------------------------|
| 1. | Dr. H. Muhammad Yahya, M. Ag. | Dirasah Islamiyah |
| 2. | Dr. Jamaluddin, M. Pd. | Ilmu Pendidikan Islam |
| 3. | Drs. Suarga, MM. | Manajemen Pendidikan Islam |

Demikian kami usulkan untuk diproses lebih lanjut.

Mengetahui:
Wakil Dekan Bidang Akademik

Ketua Jurusan,


Dr. Muljono Damopolli, M. Ag.
NIP. 19641110 99203 1 005


Drs. Baharuddin, M. M.
NIP. 19661225 199403 01 002



KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR : 2228 TAHUN 2017

TENTANG
DEWAN PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR

- Membaca** : Surat Keterangan Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, menyatakan bahwa Mahasiswa (i) a.n. **Fediran**, NIM: **20300113050**, sudah layak menempuh Ujian Akhir Program Studi (Komprehensif)
- Menimbang** : a. Untuk melaksanakan Ujian Komprehensif tersebut di atas, dipandang perlu menetapkan Dewan Penguji.
b. Mereka yang namanya tersebut dalam Keputusan ini dipandang cakap melaksanakan ujian tersebut.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
3. Peraturan Presiden RI Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan Status IAIN Alauddin Makassar menjadi UIN Alauddin Makassar;
4. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 20 Tahun 2014 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 25 Tahun 2013 jo. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 85 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;
6. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 200 Tahun 2016 tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin Makassar;
7. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 203 Tahun 2017 tentang Penetapan Kalender Akademik UIN Alauddin Makassar Tahun Akademik 2017/2018.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : **KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR TENTANG DEWAN PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF MAHASISWA**

KETUA : Drs. Baharuddin, MM.
SEKRETARIS : Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.

| NO | NAMA PENGUJI | MATA UJIAN | KOMPONEN |
|----|---------------------------|----------------------------|----------|
| 1 | Dr. Muhammad Yahya, M.Ag. | Dirasah Islamiyah | MKDU |
| 2 | Dr. Jamaluddin, M.Pd. | Ilmu Pendidikan Islam | MKDK |
| 3 | Drs. Suarga, MM. | Manajemen Pendidikan Islam | MKK |

- Pertama** : Mengangkat Dewan Penguji tersebut di atas dengan tugas sebagai berikut:
Dewan Penguji bertugas untuk mempersiapkan dan melaksanakan Ujian Komprehensif sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.
- Kedua** : Segala biaya yang timbul akibat dikeluarkannya Keputusan ini dibebankan kepada anggaran belanja DIPA BLU UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2017.
- Ketiga** : Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, dan bila ada kekeliruan akan diperbaiki seperlunya.

Ditetapkan di : Samata – Gowa
Pada tanggal : 9 Oktober 2017

Dekan,
Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.
NIP: 19730120 200312 1 001

Tembusan :

- Rektor UIN Alauddin Makassar di Samata (Sebagai Laporan);
- Para Dekan Fakultas dalam Lingkup UIN Alauddin Makassar.

LAMPIRAN: KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR: ...500... TAHUN 2018

TENTANG

PANITIA UJIAN/DEWAN MUNAQISY SKRIPSI

A.n. Saudara/i **Fediran**, NIM **20300113050**;

Penanggung Jawab : Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.

Ketua : Dr. Andi Halimah, M.Pd.

Sekretaris : Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.

Munaqisy I : Dr. Hj. Musdalifah, M.Pd.I.

Munaqisy II : Ahmad Afiif, S.Ag., M.Si.


Pembimbing I : Dr. H. Arifuddin S., M.Pd.

Pembimbing II : Dra. Hamsiah Djafar, M.Hum.

Pelaksana : Zulfikar Arranury, S.Kom.

Ditetapkan di : Samata
Pada tanggal : 27 Februari 2018

Dekan, //


Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.
NIP 19730120 200312 1 001

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR: ...508... TAHUN 2018
TENTANG
PANITIA UJIAN/DEWAN MUNAQISY SKRIPSI**

DEKAN FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR SETELAH:

- Membaca** : Lembaran Persetujuan Pembimbing Skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar a.n. **Fediran**, NIM **20300113050**, dengan judul:
"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Pegawai di MAN 1 Kota Makassar"
Tertanggal **26 Februari 2018** yang menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang Munaqasyah.
- Menimbang** : a. Bahwa untuk melaksanakan ujian skripsi dalam rangka penyelesaian studi mahasiswa tersebut di atas, dipandang perlu menetapkan Panitia/ Dewan Munaqisy.
b. Bahwa mereka yang tersebut namanya dalam Keputusan ini dipandang cakap untuk melaksanakan tugas ujian/munqasyah skripsi tersebut.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
3. Peraturan Presiden RI Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan Status IAIN Alauddin Makassar menjadi UIN Alauddin Makassar;
4. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 20 Tahun 2014 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;
5. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 25 Tahun 2013 jo Nomor 85 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;
6. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 200 Tahun 2016 tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin;
7. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 203 Tahun 2017 tentang Penetapan Kalender Akademik UIN Alauddin Makassar Tahun Akademik 2017/2018.
8. Daftar Isian Penggunaan Anggaran (DIPA) BLU Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2018
- MEMUTUSKAN**
- Pertama** : Mengangkat Panitia Ujian/Dewan Munaqisy Skripsi Saudara:
Fediran, NIM: **20300113050**;
- Kedua** : Panitia Ujian/Dewan Munaqisy bertugas untuk mempersiapkan dan melaksanakan ujian terhadap mahasiswa tersebut;
- Ketiga** : Segala biaya yang timbul akibat dikeluarkannya Keputusan ini dibebankan kepada Anggaran DIPA BLU UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2018 sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku;
- Keempat** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan/kesalahan di dalamnya akan diperbaiki sebagaimana mestinya;
- Kelima** : Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Ditetapkan di : Samata-Gowa
Pada tanggal : 27 Februari 2018

Dekan, //

Amri
Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.
NIP 19730120 200312 1 001

FORMULIR PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

NOMOR : 47

Nama lengkap : FEDIRAH
Tempat Tanggal Lahir : NTOKE, 01 - 07 - 1996
Alamat : Jln. ABD. DG SIRUAN MAKASSAR / RTM CV. DEWI
Suku bangsa : BIMA
NIM : 20300113050
Jurusan : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Jenis Kelamin : LAKI - LAKI
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA
MADRASAH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
MAN 1 KOTA MAKASSAR
Nomor Sertifikat KKN : 594 / LP2M - UIN / 01 / 2017
Nomor Sertifikat FIKIH : 1013 / PIBA / CBP / 2014
Bukti Pembayaran SPP :
Nomor SK Pembimbing : 571 Tanggal : 07 Bulan : MARET Tahun : 2017
IPK Sementara : 3,62 Σ sksN = IPKS
sks
Tgl. Persetujuan Pembimbing : 26 Bulan : FEBRUARI Tahun : 2018
Dosen Penguji
Ketua : Dr. Andi Halimah, M. Pd.
Sekretaris : Ridwan Idris, S. Ag, M. Pd.
Penguji : 1) Dr. Hj. Musdalifah, M. Pd. I.
2) Ahmad Afiz, S. Ag, M. Si.
Pembimbing : 1) Dr. H. AKIFUDDIN, S. M. Pd.
2) Dra. HANSIAH DJAFAR, M. Hum
U.A.P.S. (Komprehensif)
Dirasah Islamiyah Dosen: Dr. H. MUH. YAHYAH, M. Ag Lulus Tgl. 07 - 01 - 2017
Ilmu Pendidikan Islam Dosen: Dr. JAMALUDDIN ISKANDAR, M. Pd Lulus Tgl. 23 - 01 - 2018
Metode Peng. PPUI Dosen: Drs. SUARGA, M. M Lulus Tgl. 29 - 12 - 2017

Samata, 27 - Februari - 2018

Disetujui Oleh :

Ketua Jurusan

Dr. Baharuddin, M. M
NIP. 19661225 1994031 002

Mahasiswa

Fedirah
NIM. 20300113050

Mengetahui,



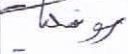


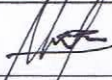
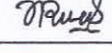



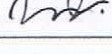



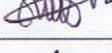


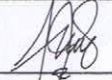
An. Dekan


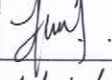
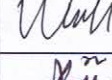

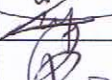

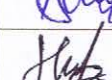
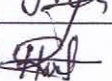


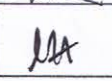
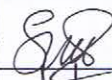


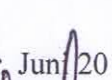
Wakil Dekan Bid. Akademik

Dr. Muljono Dahopolii, M. Ag.
NIP. 19641110 199203 1 005

**DAFTAR HADIR PESERTA SEMINAR PROPOSAL
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

**Judul Penelitian: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja
Pegawai di MAN I Kota Makassar.**

| NO | NIM | NAMA | PRODI | PARAF |
|----|---|----------------------|-------|---|
| 1 | 20100113074 | Sri Ratna Dewi | PAI |  |
| 2 | 20100113073 | Hurul Syafika | PAI |  |
| 4 | 20100113046 | Rosdiana | PAI |  |
| 5 | 20100113063 | IRNA MASTIFAH | PAI |  |
| 6 | 20100113044 Nur Intan | Nur Intan | " |  |
| 7 | 20100113072 Mufahul Jannah | Mufahul Jannah | " |  |
| 8 | 20100113084 | A. Nur Azrin F. | " |  |
| 9 | 20100113067 | Nur Alifah Rasyid | " |  |
| 10 | 20100113004 | Nur Aisyah | PAI |  |
| 11 | 20300114038 | Riski Mengs | MPE |  |
| 12 | 20300114014 | Dasy farhana | MPI | |
| 13 | 20300114071 | Adifa | - |  |
| 14 | 20300114060 | Isma Isma | - |  |
| 15 | Nurkahfi R | Aifa | Mpi |  |
| 16 | 20300113017 | Nurita | mpi |  |
| 17 | 20300113044 | SUBRA | Mpi |  |
| 18 | 20300113019 | Dian Amaliyanti | Mpi |  |
| 19 | 20200113033 | Tianii | PAI |  |
| 20 | 20300114078 | Anggun Khaerunnisa | Mpi |  |

| | | | | |
|----|-------------|--------------------|-----|---|
| 21 | 20300114010 | Haifa kasman | MPI |  |
| 22 | 20100113056 | Hur Husnah AP | PAI |  |
| 23 | 20100113078 | B. Wulan Asqawati | PAI |  |
| 24 | 20100113075 | ANDI AYUNITA | PAI |  |
| 25 | 20100113042 | wahyuni | PAI |  |
| 26 | 20300114036 | Pustam | MPI |  |
| 27 | 20300114075 | ASTAM | MPI |  |
| 28 | 20300114009 | Muh. Hidayat | MPI |  |
| 29 | 20300114019 | Muh. Ridwan | MPI |  |
| 30 | 20300114044 | RAHMAWATI SYAM | MPI |  |
| 31 | 20300114052 | Nidya Utari | MPI |  |
| 32 | 20300115000 | Sri Nurhayati Syam | MPI |  |
| 33 | 20300115002 | Sri Nurhayati Syam | MPI |  |
| 34 | 20300115021 | RENI SAHARDIAN | MPI |  |
| 35 | 20300115031 | Puskwati | MPI |  |

Makassar, Juni 2017


Pembimbing II

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Mengetahui,

Pembimbing I

Pembimbing II

ALAUDDIN
MAKASSAR

Dr. H. Arifuddin S, M. Pd

Dra. Hj. Hamsiah Djafar, M. Hum



BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI (MUNAQASYAH)
MAHASISWA FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR

Peruntukan:
Mahasiswa
Akademik
Jurusan/Prodi
Arsip

I
1. Nama Mahasiswa/NIM/Jurusan : Fedrian
2. Tempat, Tgl. Lahir/Jenis Kelamin : Male, 01-07-1996, 12030011001 MP 1
3. Hari/Tgl. Ujian : 1. Laki-laki
4. Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Pegawai di MAN 1 Kota Makassar
5. Penanggung Jawab : Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.
6. Ketua/Sekretaris Sidang : Dr. A. Halimah, M.Pd, Ridwan Idris SAg, M.Pd
7. Pembimbing : 1. Dr. H. Arifuddin S.M.Pd, Dra. Hamsiah Djafer, M.Hu
8. Penguji : 1. Dr. Hj. Masdalifah, M.Pd, Ahmad Afif SAg, M.S.

II
Hasil Ujian (Lingkari salah satunya yang sesuai)
a. Lulus tanpa perbaikan
b. Lulus dengan perbaikan
c. Belum lulus dengan perbaikan tanpa ujian ulang
d. Belum lulus dengan perbaikan dan ujian ulang

III
Keterangan Perbaikan:

IV
SURAT PERNYATAAN
Pada hari ini Jumat Tgl. 9 Bulan 3 Tahun 2018. Saya nyatakan bahwa segala berkenaan dengan: a. Perbaikan skripsi; b. Ujian ulang; c. Penjilidan skripsi dan d. Penyerahan skripsi ke Fakultas. Saya akan selesaikan dalam jangka waktu 1 bulan 02 hari (tidak lebih dari satu bulan). Segala resiko yang timbul akibat keterlambatan adalah di luar tanggung jawab Pembimbing, Penguji, dan Fakultas. Oleh karena itu, konsekuensinya akan saya tanggung sendiri, termasuk menyeter 5 judul buku berbeda ke Prodi sesuai pasal 66 ayat 8 Pedoman Edukasi (SK Rektor UINAM No. 200 Tahun 2016)

Makassar, 09-03 2018
Pemberi Pernyataan

Nama Mahasiswa: Fedrian

Tanda Tangan: [Signature]

Keterangan Surat Pernyataan: Lingkari salah satu poin a, b, c, dan d sesuai dengan kriteria kelulusan tersebut di atas (Kotak II) untuk dibacakan oleh mahasiswa.

V
Tanda Tangan:
Penanggung Jawab
Ketua/Sekretaris
Penguji
Pembimbing

Makassar, 09-03 2018

VI
Keterangan hasil perbaikan:

Skripsi telah diperbaiki/diujikan ulang dan telah diterima oleh tim penguji pada Tgl. 02 04 2018.

Tanda tangan tim penguji (1) [Signature] (2) [Signature]

VII
NILAI UJIAN: I. Bahasa : Isi Metode : Penguasaan :
II. Bahasa : Isi Metode : Rata-rata :
Tgl. Yudisium, 9 Marat 2018

$$IPK = \frac{\sum s_{ksN}}{\sum s_{ks}} =$$

Alamat Mahasiswa:

Alamat Makassar : Jl. Abdullah Pg. Sirvan Makassar Kode Pos :

Alamat daerah asal : Jl. W. Ntore No. Tlp./Hp. 085 398 702 716

Kecamatan W. Ntore Kab/Kota Barru Provinsi NTB

RT/RW Kode Pos No. Tlp./Hp.

Kotak No. 1 dan Alamat Mahasiswa diisi oleh mahasiswa yang bersangkutan sebelum ujian berlangsung. Satu lembar diserahkan ke Fakultas (Bag. Akademik) bersama skripsi yang telah dijilid dan setelah keterangan hasil perbaikan (pada kotak No. VI) ditandatangani oleh tim penguji.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Perkenalkan nama saya FEDIRAN biasa dipanggil Fedir, saya anak ke dua dari 5 ber-saudara, pasangan suami istri dari Ibu St. Hajar dan Arsyad Ahmah, saya memulai sekolah Dasar di SDN INPRES Wanca Ntoke Kec. Wera. Pada saat duduk di bangkuk SD saya menjabat sebagai ketua Kelas selama 6 tahun.

Kemudian melanjutkan sekolah Menengah Pertama di SMP SATAP Wanca Ntoke. Pada saat itu juga saya menjabat sebagai ketua kelas selama 2 Tahun yaitu mulai kelas 2 hingga Kelas 3. Saya melanjutkan Sekolah Menengah Atas di MAN 3 Kota Bima. Beberapa kegiatan yang telah saya ikuti, saya menjabat sebagai ketua kelas selama 2 tahun pada saat SMP dan 3 pada saat MAN, kemudian menjadi ketua Osis selama 1 periode lebih, yaitu pada saat kelas 2 dan semester 1 kelas 3. Kemudian saya melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi yaitu Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar, pada semester 3 saya menjabat sebagai ketua tingkat (KETI) sampai semester 7. Kemudian menjadi Koordinator Desa (KORDES) pada saat KKN. Pada saat saya SD, SMP sampai SMA saya aktif mengikuti MTQ mulai dari tingkat Desa sampai tingkat Kabupaten. Sekarang saya aktif di Organisasi HMI yang biasa di kenal dengan Hijau Hijam.